

PraxisHeft

Amt für Gemeindedienst in der Evangelisch-Lutherischen Kirche Bayern



Besuchsdienst – Kontaktarbeit

Arbeitsmaterial für die Begegnungen mit Menschen in der Gemeinde

Fallbeispiele

Ratschläge

Arbeitsgrundlagen

Impressum:

Herausgeber: Amt für Gemeindedienst in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Sperberstraße 70

90461 Nürnberg

Telefon: (0911) 4316-0

Verantwortlich für die Herausgabe: Martina Jakubek, Dr. Thomas Popp

Redaktion: Dr. Thomas Popp

Satz und Layout: Christa Hille, Herbert Kirchmeyer

Titelfoto: www.photocase.com

Druck: Conrad, Nürnberg

Auflage: 1000

Erscheinungsjahr: 2006

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Zu dieser Arbeitshilfe.....	4
1. Warum besuchen?.....	5 - 7
2. Wer kann Besuche machen?	8 - 10
3. Ehrenamtlich Mitarbeitende gewinnen	11 - 18
4. Im Team arbeiten.....	19 - 23
5. Aufmerksam kommunizieren	24 - 29
6. Normal vom Glauben reden	30 - 33
7. Biografisch arbeiten	34 - 36
8. Mit wem in Kontakt kommen?.....	37 - 43
9. Ein Besuchsdienst-Konzept entwickeln	44 - 47
10. Beratung und Literaturtipps	48 - 51

Zu dieser Arbeitshilfe

In vielen Gemeinden sind schon über Jahre hinweg Besuchsdienst-Teams engagiert und etabliert. Sie haben ihr eigenes Konzept entwickelt und leisten ausgezeichnete Arbeit.

Dennoch nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne neue Impulse auf, interessieren sich dafür, wie andere Besuchsdienste arbeiten, und sind auch gefordert, hin und wieder ihre Arbeitsweise bewusst zu reflektieren. Neue Mitarbeitende wollen integriert und eingearbeitet werden.

Es gibt natürlich auch Gemeinden, die sich ganz neu das Ziel setzen, mit bestimmten Menschen verstärkt in Kontakt zu kommen. Für sie stellt sich die Frage nach guter Analyse, sorgfältigen Entscheidungsprozessen und einer guten Aufbauphase für einen neuen Besuchsdienst oder eine andere Form der Kontaktarbeit.

Für diese verschiedenen Bedürfnisse bietet diese Arbeitshilfe Anregungen. Die Themenblöcke können einzeln ausgewählt und unabhängig voneinander verwendet werden.

Arbeitsblätter zu jedem Thema erleichtern die praktische Umsetzung. Im Anhang finden sich Beratungsangebote und Literaturtipps.

Viel Freude und Gottes Segen für Ihre Arbeit wünscht Ihnen

Martina Jakubek

Gemeindebezogene Altersarbeit
Dipl. Sozialpädagogin (FH)
Dipl. Supervisorin (DGSv)
Gemeindeberaterin

Mögliche Anlässe, die Arbeitshilfe in die Hand zu nehmen:

- Langjährige Besuchsdienstkreise überprüfen ihre Motive zur Mitarbeit.
- Besuchsdienstleiter/innen suchen methodische Ideen für den Austausch über einzelne „Fälle“.
- Die Frage nach der Gewinnung von Mitarbeitenden taucht auf.
- Der Kirchenvorstand möchte konzeptionelle Anregungen.

1. Warum besuchen?

Motive gemeindlicher Be- suchsdienstarbeit

Der aktuell in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern laufende Prozess „Kirche vor Ort“ richtet den Blick auf „Zielgruppen“, also auf Menschen in ihrer konkreten Lebenssituation mit ihren konkreten Lebensfragen. „Kirche vor Ort“ fragt danach, wie kirchliche und gemeindliche Arbeit nahe an die Lebenswelt und die Bedürfnisse der Menschen rücken kann und dabei Fragen nach sozialer Gerechtigkeit und tragfähigen Werten sowie die Sehnsucht nach Spiritualität berücksichtigt.

Dahinter verbirgt sich die Überzeugung, dass christlicher Glaube „Lebenshilfe“ ist. Menschen befinden sich auf ihrem Lebensweg immer wieder in Situationen, in denen sie konkrete Hilfe und Beratung brauchen und seelsorgliche Begleitung suchen.

Eine tiefe Begegnung und Auseinandersetzung mit dem Glauben und dem Evangelium findet zwar nicht alleine im persönlichen Kontakt statt, aber eine gute Beziehung, eine Begegnung von Mensch zu Mensch bietet die Chance zu einer Begleitung, die nahe an den Lebensfragen der Menschen ist und verändernd auf Biografien wirkt.

Was also liegt näher, als an persönliche Besuche in einem vertrauensvollen, geschützten Rahmen zu denken. Das ist freilich nicht neu. Bereits im Alten und Neuen Testament werden Besuche ganz selbstverständlich als Basis für vertrauensvolle Gespräche geschildert.

Ein kurzer Blick auf die zahlreichen biblischen Besuchsgeschichten macht deutlich, dass sich gegenseitiges Besuchen wie ein roter Faden durch die Bibel zieht¹: Menschen besuchen sich gegenseitig. Gott besucht einzelne Menschen oder das ganze Volk (Lk 1,68). Jesus besucht Menschen und wird von ihnen eingeladen. Er sendet seine Jünger aus, um andere zu besuchen, ja er redet gerade vom Besuchen der Schwachen als einem Merkmal der Christuskirche (Mt 25,36). Die Apostelgeschichte bezeugt mehrfach, dass sich die ersten Gemeinden in den Häusern besuchen, Gottesdienst feiern und Gemeinschaft leben (vgl. Apg 2,42-47).

Besucht zu werden, kann einzelnen Menschen viel bedeuten:

- Es beugt Einsamkeit vor und dient der Identitätsbildung.
- Persönliche Gespräche führen zum Nachdenken über das eigene Leben und über die eigene Zukunft.
- Eigene Fragen an das Leben finden ein Gegenüber.
- Begleitung in kritischen Situationen kann neue Orientierung geben.

Eine Auswahl an alttestamentlichen Besuchsgeschichten

1. Mose 18	Drei Boten bei Abraham
2. Mose 18	Jitros Besuch bei Mose
1. Samuel 16,1-13	Samuel bei David
2. Samuel 12,1-15	Nathan bei David
1. Könige 17,7-24	Elia bei der Witwe in Zarpas

Eine Auswahl an neutestamentlichen Besuchsgeschichten

Lukas 1,39-45	Maria bei Elisabeth
Lukas 7,36-50	Jesus bei Simon
Lukas 10,38-42	Jesus bei Martha und Maria
Lukas 19,1-10	Jesus bei Zachäus
Johannes 3,1-21	Nikodemus bei Jesus
Apostelgeschichte 16,14-15	Paulus bei Lydia
Apostelgeschichte 18,1-3	Paulus bei Aquila und Priscilla

¹ Vgl. dazu das Werkstattheft der Nordelbischen Evang.-Luth. Kirche zur Besuchsdienstarbeit „Bibel, Glaube, Gemeinde“ (nicht mehr erhältlich).

Auch für die Gemeinde kann ein Besuchsdienst als Baustein der Kontaktarbeit viel leisten:

- Bestehende Kontakte werden gepflegt und neue Kontakte können entstehen.
- Menschen werden auf gemeindliche Angebote aufmerksam gemacht und können gezielt eingeladen werden.
- Es wird den Besuchten signalisiert: Du gehörst dazu.
- Die Botschaft des christlichen Glaubens kann dialogisch weitergegeben werden.
- Verschiedene Zielgruppen (= Dialoggruppen) können ganz individuell angesprochen werden.

Der Kirchenvorstand ist konzeptionell für die Gründung oder Weiterführung eines Besuchsdienstes verantwortlich.

Von folgenden Fragen kann er sich leiten lassen:

- Welche Menschen wollen wir erreichen?
- Welche Hoffnungen und Wünsche verbinden wir mit der Besuchsdienstarbeit?
- Welche inneren Bilder, welche Glaubensbilder oder biblischen Geschichten leiten uns?
- Wie verhält sich die Besuchsdienstarbeit zu unserem Auftrag als Gemeinde, zu unserem Konzept, zu unserem Leitbild?
- Welche Auswirkungen erwarten wir für das Gemeindeleben?
- Was wird bei uns anders sein, wenn der Besuchsdienst zwei Jahre gut gearbeitet hat?

„Sich zu besuchen und miteinander zu reden, zu essen und zu feiern gehört zum Wesen der Gemeinde. Der Besuch ist die ursprüngliche Form des praktizierten Christentums.“

Aus: Peter Böhle, Die Kultur des Evangeliums, in: Spirituelles Gemeindemanagement, Göttingen 2001.

Was möchte ich bei einem Gemeindebesuch?

1. Versehen Sie (evtl. auch zu zweit) die verschiedenen Ziele je nach Ihrer Einschätzung mit folgenden Zeichen:

- ++ wichtig
 + weniger wichtig
 - nicht gut
 ? darüber müssen wir reden

2. Tauschen Sie Ihre Einschätzung in der Gruppe aus:

Ich will nichts erreichen, denn ich erfülle nur einen Auftrag.	
Ich möchte zu Gottesdiensten und Veranstaltungen einladen.	
Ich möchte einen guten Eindruck hinterlassen.	
Ich möchte den Glauben bezeugen.	
Ich will auf die Gebote hinweisen.	
Ich möchte zuhören.	
Ich möchte zeigen: Deine Gemeinde kümmert sich um dich.	
Ich möchte menschlichen Kontakt herstellen oder pflegen.	
Wenn nötig, möchte ich helfen bzw. Hilfe vermitteln.	
Ich möchte neue Menschen kennen lernen.	
Ich möchte Lebensgeschichten hören.	
Ich möchte erzählen.	
Ich möchte gute Erfahrungen weitergeben.	
Sonstiges	

Zur Vertiefung bietet sich die Begegnung mit biblischen Besuchsgeschichten an. Bei größeren Gruppen ist es dabei ratsam, Kleingruppen zu bilden. Das erleichtert das Gespräch.

Suchen Sie sich aus der Übersicht über biblische Besuchsgeschichten drei Geschichten aus:

- Was spricht Sie bei diesen Geschichten besonders an?
- Was stört Sie?
- Warum findet der Besuch statt?
- Was verändert sich durch den Besuch?
- Können Sie Anregungen für Ihre eigenen Besuche mitnehmen?

2. Wer kann Besuche machen?

Die Mitarbeitenden

Die Arbeit im Besuchsdienst ist eine Aufgabe in einem sensiblen Bereich. Der Besuchsdienstkreis repräsentiert die Gemeinde nach außen. Viele Besuche verlaufen ohne Komplikationen. Manchmal stößt aber das Besuchsangebot auf Ablehnung. Es kann unerwartet Krisensituationen auslösen. Es ist deshalb gut, wenn Besuchsdienstmitarbeitende mit schwierigen Situationen umgehen können.

Folgende Punkte sind grundsätzlich zu beachten:

Kontaktfähigkeit

Mitarbeitende im Besuchsdienst haben Freude daran, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen, fremde Menschen kennen zu lernen, mit Offenheit und Interesse auf andere zuzugehen. Dabei sind Freundlichkeit und Humor hilfreich, aber auch die Gabe, sich im Gespräch zurückzunehmen. Die Bereitschaft und die Fähigkeit zum Zuhören ist die wesentlichste Grundlage für gute, echte, Anteil nehmende Gespräche.

Vertraulichkeit

Mitarbeitende im Besuchsdienst sind bereit, über das, was ihnen während eines Besuches anvertraut wurde, zu schweigen. Es wäre ein Vertrauensbruch, wenn Inhalte der geführten Gespräche an die Öffentlichkeit kämen. Schwierige oder gar belastende Gespräche können bzw. sollen im Team nachbesprochen werden. Auch hier unterliegen alle Teammitglieder der vereinbarten Vertraulichkeit.

Psychische Belastbarkeit

Menschen, die selbst gerade eine psychisch belastende Situation durchleben (z.B. Verlust eines Partners oder Kindes, Trennung vom Lebenspartner, Kündigung des Arbeitsplatzes) arbeiten in der Zeit ihrer persönlichen Krise nicht im Besuchsdienst mit, um sich – aber auch den Besuchten – nicht zu überfordern. Denn die Auseinandersetzung mit eigenen Problemen macht es schwierig, sich emotional offen und unvoreingenommen auf die Situation des Gesprächspartners einzulassen und „ganz Ohr“ zu sein.

Kritikfähigkeit und Lernbereitschaft

Mitarbeitende im Besuchsdienst sind lernbereit. Sie tauschen sich über ihre mehr oder weniger gelungenen Besuche mit den anderen Teammitgliedern aus, sind offen für Kritik und geben selbst sorgfältig und achtsam Rückmeldung.

Teamfähigkeit

Teamfähigkeit umfasst Kooperationsbereitschaft, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Zuverlässigkeit, achtsamen Umgang mit sich selbst und den eigenen Gefühlen und die Bereitschaft, die gemeinsamen Ziele mit zu tragen.

Geklärte Beziehung zu Glaube und Kirche

Fragen bezüglich der Haltung zur Kirche sind durchaus zu erwarten, wenn Besuchende im Auftrag der Kirchengemeinde unterwegs sind. Deshalb ist es notwendig, dass die Besuchenden eine geklärte Beziehung zum Glauben haben und über die Kirchengemeinde gut informiert sind. Fragen zum persönlichen Glauben sollten Mitarbeitende im Besuchsdienst nicht unsicher machen. Deshalb gehören Glaubensfragen und Lebensfragen auch immer wieder in die Teamsitzungen.

Klärung der Motivation zur Mitarbeit (siehe auch Arbeitsblatt 1)

Eine wesentliche Aufgabe für Besuchsdienstmitarbeitende ist die Klärung der eigenen Motive und Erfahrungen. Bei diesem Austausch, der auch für bereits bestehende Besuchsdiensteams von Zeit zu Zeit sinnvoll ist, geht es vor allem um die eigenen Beweggründe für diese Arbeit. Das bewusste Wahrnehmen und Reflektieren der Motivation trägt einerseits zur persönlichen Zufriedenheit bei, andererseits fördert es einen feinfühligsten Umgang mit den Besuchten.

Eine Frau, deren Mann vor kurzem verstorben ist, möchte ältere Menschen in Heimen besuchen. Ihr ist dabei nicht bewusst, dass sie bei diesen Menschen möglicherweise gut machen möchte, was sie bei ihrem Mann versäumt hat. Wird ihr das nicht bewusst, kann es sein, dass sie den älteren Menschen im Heim nur mit ihrer eigenen (Trauer-)Brille begegnet. Die Einmaligkeit und die Individualität ihres Gegenübers nimmt sie in einer solchen Situation nicht oder nur sehr begrenzt wahr.

Beispiele

Ein pflichtbewusster und zuverlässiger Mann sorgt sich über den zu geringen Gottesdienstbesuch. Bei seinen Besuchen drängt er in gut gemeinter Absicht die Besuchten, am Sonntag in die Kirche zu kommen. Dadurch löst er unbeabsichtigt Abwehr aus.

„Da im Besuchsdienst der Mensch im Mittelpunkt steht, ist es eben auch schwierig, klare und überprüfbare Kriterien zu formulieren. Das enthebt die gemeindeleitenden Gremien aber nicht, sorgfältig bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzugehen. Die Verantwortung für einen gelingenden Besuchsdienst kann unter Umständen dazu führen, dass ungeeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Besuchsarbeit entlassen werden. Wer etwa das grundlegende Gebot der Verschwiegenheit missachtet, bringt die ganze Arbeit in Misskredit und kann nicht geduldet werden. In den christlichen Gemeinden, die oft konfliktscheu sind, ist das natürlich keine leichte Aufgabe.“

Aus: Ernst-Georg Gäde/Claudia Mennen-Rosche, Unterwegs zu Menschen, Ein ökumenisches Werkbuch für Besuchsdienste in Gemeinden, Mainz 1993.

Voraussetzungen zur Besuchsdienstarbeit

1. Bedenken Sie für sich untenstehende Fragen und notieren Sie sich dazu einige Stichworte. (20 Min.)
2. Tauschen Sie sich anschließend mit einer Partnerin/einem Partner (oder in Dreiergruppen) darüber aus. Sammeln Sie dabei Aspekte, die in der Gesamtgruppe/im Team besprochen, geklärt oder vereinbart werden müssen. (30 Min.)

- Kann ich mir vorstellen, mich zur Verschwiegenheit zu verpflichten? Was bedeutet das für mich? Habe ich dazu Fragen? Gibt es Situationen, in denen mir dies schwer fallen würde?
- Wie kann ich für mich sorgen, wenn mich Themen oder Lebenslagen anderer Menschen belasten? Welche Strategien helfen mir dabei?
- Wie würde ich auf einer Skala von 0-10 meine momentane Belastbarkeit einschätzen? Woran würde ich eine Veränderung erkennen?
- Welche besonderen Kompetenzen kann ich in die Besuchsdienstarbeit einbringen? Welche Fähigkeiten zeichnen mich aus?
- Wie reagiere ich in der Regel auf kritische Rückfragen?
- Was würde ich als Misserfolg in meiner Tätigkeit bezeichnen? Wie würde ich damit umgehen?
- Was hat unser Team (Besuchsdienstkreis) davon, dass ich dort mitarbeite?
- Was würde ich gerne lernen, um für die Besuchsdienstarbeit (noch besser) vorbereitet zu sein?
- Wie würde ich meine Mitgliedschaft in der Kirche begründen?
- Was kann ich von unserer Gemeinde erzählen?
- Was würde ich antworten, weshalb ich Christ bin (an Gott glaube)?

3. Ehrenamtlich Mitarbeitende gewinnen

Das Thema Ehrenamt (oder freiwilliges Engagement) ist in den letzten Jahren weltweit in den Vordergrund gerückt. Grund dafür sind die gesellschaftlichen Veränderungen, die durch Stichworte wie Mobilität, Individualisierung, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, Einschränkung der finanziellen Möglichkeiten und Wertewandel gekennzeichnet sind.

Ehrenamt –
hoch im Kurs

Gerade die Veränderungen durch den Wertewandel sind in Kirchengemeinden gut zu beobachten:

Einerseits gibt es Menschen, die ein Ehrenamt auf Grund hoher Selbstverpflichtung übernehmen und denen Fleiß, Zuverlässigkeit und Anpassung wichtig sind (Pflichtwerte). Für sie bedeutet ihr Engagement nicht selten einen Einsatz für die Institution Kirche oder Kirchengemeinde.

Ehrenamt –
Motive

Auf der anderen Seite engagieren sich Menschen, die sich selbst verwirklichen wollen, denen Kreativität, Kommunikation und Spontaneität wichtig sind und die sich einen hohen Eigennutzen versprechen (Selbsterfahrungswerte). Sie setzen sich häufig für ein bestimmtes Anliegen ein, ohne dass für sie der Träger bzw. die Institution, in deren Rahmen sie ihr Anliegen verwirklichen, eine wesentliche Rolle spielt.

Ein Aufeinandertreffen dieser verschiedenen Motivlagen, das sich auch in verschiedenen Erwartungen und Vorstellungen und verschiedenen Gestaltungsformen niederschlägt, prägt das Miteinander einer Gemeinde im negativen wie im positiven Sinn.

Freilich haben noch weitere Faktoren wie die Rolle der Hauptberuflichen, das vorhandene oder nicht vorhandene Ehrenamtskonzept, die Geschichte der Gemeinde, die gewachsene Organisationskultur und die örtlichen Gegebenheiten Einfluss auf die Gestaltung der ehrenamtlichen Arbeit.

Um den gesellschaftlich bedingten Veränderungen Rechnung zu tragen, wurde im Herbst 2001 das Ehrenamtsgesetz für die Bayerische Landeskirche verabschiedet und eine Praxishilfe¹ dazu erstellt. Darin sind wesentliche Punkte für das Ehrenamt in der Kirche geregelt. Das Gesetz legt Wert auf klare Vereinbarungen zwischen den Haupt- und den Ehrenamtlichen. Diese betreffen beispielsweise die Zeitdauer der ehrenamtlichen Tätigkeit, die Würdigung der Tätigkeit, den Auslagenersatz, die Frage der Fortbildung und Begleitung, Verschwiegenheit und Fragen nach Versicherung und Finanzierung.

Ehrenamtsgesetz

Auf der Suche nach neuen ehrenamtlich Mitarbeitenden ist die persönliche Kontaktaufnahme und Anfrage durch nichts zu ersetzen. Dabei ist es ratsam, über den bestehenden Kreis der Mitarbeitenden hinaus auf Suche zu gehen.

Ehrenamt –
Mitarbeitende gewinnen

- Gibt es unter den Gottesdienstbesucherinnen und -besuchern Menschen, die sich treu zur Gemeinde halten, sich aber bisher nicht engagieren?
- Gibt es Menschen aus dem Umfeld des Kindergartens, der Schule, des eigenen Freundeskreises oder beruflichen Umfeldes, die sich evtl. in einer Lebenssituation befinden, in der eine Mitarbeit für sie in Frage kommt?
- Es können auch viele Menschen – ausgewählt aus der Mitgliederdatei – zu einem Informationsabend eingeladen werden mit der Bitte, für die zu gründende Besuchsdienstarbeit für einen Abend ihre Ideen und ihre persönlichen Kompetenzen zur Verfügung zu stellen. Mit der gesamten Gruppe

¹ Praxishilfe Ehrenamt, Selbstbestimmt arbeiten in einem guten Rahmen (siehe Literaturtipps)

wird gemeinsam das Grundkonzept des Besuchsdienstes entwickelt. Am Ende kann die Frage stehen, ob es Menschen gibt, die weiter mitdenken wollen (Projektteam), und solche, die in die Besuchsdienstarbeit einsteigen möchten (Besuchsdienstkreis). Bei diesem Vorgehen muss geklärt sein, wie man mit Meldungen weniger geeigneter Personen umgehen will.

Die gottesdienstliche Einführung in die neue Aufgabe ist eine der wichtigsten Möglichkeiten, Mitarbeitenden die Wertschätzung der Kirchengemeinde zu zeigen. Sendung und Segnung im Gottesdienst signalisieren: Sie sind im Auftrag Gottes nahe bei den Menschen.

Ebenso wichtig ist es, ehrenamtlich engagierten Menschen zu ermöglichen, guten Gewissens eine Arbeit zu beenden. Eine ansprechende Kultur des Beendens fördert wiederum die Bereitschaft zur Mitarbeit: Hier werde ich nicht vereinnahmt. Hier kann ich mich selbstbestimmt einbringen.

Ehrenamtliche Arbeit ist nicht kostenlos. Deshalb sollten die Kosten für die Besuchsdienstarbeit im Haushalt kalkuliert sein. Kosten entstehen z.B. durch Fachliteratur, Fortbildungen und Begleitung durch Supervision, Geschenke für die zu Besuchenden und Anerkennung der Ehrenamtlichen.

Aus der Praxis: Mitarbeitende gewinnen²

Der erste Fehlversuch lag hinter ihnen: Ein Aufruf im Gemeindebrief hatte keinerlei Echo erbracht. Jeder in der Gemeinde wollte einen Besuchsdienst – aber scheinbar war niemand bereit, sich dafür zu engagieren. Die drei verbliebenen Mitarbeiterinnen waren überlastet und frustriert.

Klärung der Situation

Wir setzten uns zusammen und sprachen die Situation durch. Über die Aufgabe des Besuchsdienstes bestand Einigkeit: Gemeinsam mit der Pfarrerin sollten Gemeindeglieder ab 80 an ihren Geburtstagen besucht werden. Der Kirchenvorstand wollte den Neuaufbau unterstützen und hatte auch Mittel bereitgestellt. Nur: Wie an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herankommen? Zu dieser Frage hatte man mich eingeladen.

Bildung einer Projektgruppe

Wir beschlossen, eine Projektgruppe zu gründen, die dieses Ziel verfolgen sollte. Neben der Gemeindepfarrerin wollten zwei der verbliebenen Mitarbeiterinnen dabei sein. Die andere würde später wieder mitarbeiten, wollte aber nicht in die Projektgruppe. Wir baten den Kirchenvorstand, ein oder zwei Mitglieder zu entsenden. Außerdem suchten wir nach Menschen, die sich gut in der Gemeinde auskannten. Es fanden sich zwei: die ehemalige Pfarramtssekretärin und ein Mann, der seit Jahren für eine Apotheke Medikamente ausfuhr. Alle wussten, dass sie sich auf ein begrenztes Projekt einließen: Maximal fünf Mal sollte sich die Gruppe treffen.

Mitarbeiterprofil

In der ersten Sitzung trug die Gruppe zusammen, was sie von Mitarbeitenden im Besuchsdienst erwartete. Verschwiegenheit wurde genannt, eine gewisse Lebenserfahrung, Mitarbeitende sollten nicht selbst in einer belastenden Lebenssituation sein. Sie sollten zur Kirchengemeinde gehören und sich mit ihr identifizieren lassen, es sollten auch nicht diejenigen gefragt werden, die sich längst an mehreren Stellen im Gemeindeleben engagierten ... Diese Überlegungen waren wichtig – eine fertige Liste von außen hätte der Gruppe wenig genutzt: Jetzt hatte man sich im Gespräch miteinander ausgetauscht und das Besprochene intensiv in sich aufgenommen.

² Dieser Beitrag von Hermann Birschel ist in der Zeitschrift „unterwegs zu menschen“ 2/2002 erschienen (siehe Literaturtipps).

Suchen und Finden

Am Ende des Abends wurde noch ein Zeitplan überlegt: Ab wann sollten die neuen Mitarbeitenden anfangen? Wie würden sie vorbereitet werden? Wann sollte ihre Einführung im Gottesdienst sein? Im Vorfeld wurde ein Informationsabend festgelegt, zu dem später eingeladen werden konnte. All dies war wichtig, um später gezielt Menschen ansprechen zu können.

Für den zweiten Abend hatten Pfarrerin und Pfarramtssekretärin einiges vorbereitet. Auf Tischen lagen: Gemeindebriefe der letzten Jahre, das Fotoarchiv der Gemeinde, Protokolle der letzten Kirchenwahl und des Wahlausschusses, die Kirchenbücher (Konfirmation, Beerdigung), Ortsplan und Telefonbuch. Jeder nahm etwas in die Hand und suchte. Bei Kirchenbüchern und Wahlprotokollen wurde auf Vertraulichkeit geachtet.

Namen wurden genannt und auf einem Flipchart aufgeschrieben: Welche Namen tauchten im Gemeindebrief auf? Wer war auf Bildern zu sehen? Da war Frau Niemann beim Kirchenchorausflug – aber sie macht schon so viel – aber könnte man nicht ihre Schwester fragen? Die Namen der Konfirmandeneltern der letzten fünfzehn Jahre wurden durchgesehen, wen könnte man ansprechen? Die Beerdigungen – zwar nicht der letzten fünf Jahre, aber der zehn Jahre davor. Gab es Hinterbliebene, die man ansprechen könnte? Wer hatte bei der letzten Kirchenwahl nicht mehr kandidiert, wessen Name war im Wahlausschuss gefallen, wer war nicht gewählt worden?

Der Ortsplan wurde langsam durchgegangen und vor dem inneren Auge standen Bilder von Menschen, die in den verschiedenen Straßen wohnten. Auch das Telefonbuch half, Namen und Menschen in den Blick zu bekommen. Weil der Zugang nicht einfach über vertraute Namen aus der Kerngemeinde lief, gab es viele überraschende Entdeckungen. Die Zeit verging wie im Flug. Am Ende standen fast dreißig Namen auf dem Flipchart, ein Ergebnis, das niemand erwartet hatte. Die Namen wurden noch einmal durchgegangen: Wen wollen wir wirklich fragen? Wer entspricht dem Profil, das wir bei unserem ersten Treffen entwickelt haben? Fast zwanzig Namen blieben übrig. Sie wurden in einer Liste festgehalten.

Persönlich fragen

In einem weiteren Schritt wurden die Namen unter den Anwesenden verteilt: Wer würde wen persönlich ansprechen? Überraschend problemlos wurde die Liste aufgeteilt, jede übernahm vier bis fünf Personen, die in den nächsten drei Wochen angesprochen werden sollten.

Bei den folgenden Treffen der Projektgruppe wurde ausgetauscht: Wer war gefragt worden? Wie war die Antwort? Gab es weitere Menschen, die angesprochen werden sollten? Über alle Namen und Antworten wurde genau Protokoll geführt.

Die persönliche Ansprache war entscheidend für den Erfolg des Projekts. Menschen spürten, dass ihnen etwas zugetraut wurde: „Wir suchen neue Mitarbeitende für unsere Besuchsdienstgruppe. Wir haben überlegt, wer dafür geeignet ist, und dabei haben wir an Sie gedacht. Wären Sie bereit, zu einem Informationsabend zu kommen?“

Wenn jemand Nein sagte, wurde das selbstverständlich akzeptiert. Außerdem war klar, dass man sich im Moment zu nicht mehr bereit erklärte, als zu diesem Informationsabend zu kommen. Niemand sollte überrumpelt werden, alle sollten sich nach gründlicher Information frei entscheiden können.

Am Ende hatten sich fünfzehn Personen bereit erklärt, zu dem Informationsabend zu kommen. Hier sollte der Besuchsdienst vorgestellt und der weitere Weg geklärt werden. Die Projektgruppe konnte ihre Arbeit beenden. Dazu hatte die Pfarrerin Sekt und Saft mitgebracht: Alle waren stolz auf ein Ergebnis, das sie am Anfang nicht erwartet hatten. An Kirchenvorstand und Besuchsdienstgruppe wurde die Frage weitergegeben, ob nicht ein so großer Besuchsdienst schon die Geburtstage ab 75 übernehmen könnte – oder zusätzliche Besuche bei alten oder kranken Gemeindegliedern.

Entdeckung der Ehrenamtlichen

„Heute stehen die Volkskirchen unter massivem finanziellen Druck. Sie müssen sich auf ihre Kernaufgaben besinnen, manche Arbeitsbereiche einschränken oder einstellen und können vieles nur noch mit begrenzten finanziellen Mitteln aufrecht erhalten. Da besteht die Gefahr, vorschnell mit dem ‚Ehrenamt‘ und dem ‚Allgemeinen Priestertum‘ zu argumentieren. Gerade Ehrenamtliche bekommen da ein merkwürdiges Gefühl und fühlen sich missbraucht.

Dennoch ist dieser Weg vom Grundgedanken her richtig. Um ihn mit Gewinn zu beschreiten, muss das ehrenamtliche Engagement allerdings in seiner eigenen Kraft und Würde begriffen werden – also nicht defizitär im Sinne von „Da wir leider nicht das finanzieren können, was wir eigentlich wollen, greifen wir halt auf Ehrenamtliche zurück ...“

Die besondere Kraft des Ehrenamts besteht zum einen in der geistlichen Würde, die Gott ihm in der Taufe beigelegt hat, zum anderen in der besonderen Nähe zum Alltag anderer Menschen. Wo das Hauptamt eine Stärke in der professionellen Distanz hat, ist das Ehrenamt der alltäglichen Wirklichkeit näher. Ehrenamtlich Mitarbeitende und Hauptamtliche müssen also in unseren Gemeinden neu aufeinander bezogen werden.“

Aus: Hermann Birschel, Meinen Glauben ins Gespräch bringen, Brennpunkt Gemeinde 6/2004.

Vom Würdenträger zum Spielertrainer

„Damit verändert sich auch die Rolle der Hauptberuflichen in der Gemeinde am Ort und in der Region. Waren sie bisher primär selbst Durchführende, ist nun vor allem die ‚Befähigung der Begabten‘ gefragt: Motiviert und motivierend Räume zur Beteiligung zu eröffnen, fachkundig anzuleiten und spirituell zu begleiten.

Das ist die neue – und zugleich alte – Aufgabe der in der Kirche hauptamtlich Mitarbeitenden. Sie wird im Epheserbrief so beschrieben (4,11f): ‚Dass die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes. Dadurch soll der Leib Christi erbaut werden.‘ In diesem Sinn sind allgemeines Priestertum und kirchliches Amt wie in einer Ellipse die beiden Brennpunkte gemeindlicher Arbeit im Kraftfeld der Liebe (vgl. Eph 4,15f).

In diesem Modell stellen die kirchlichen Hauptberuflichen die Dienstleistenden der ehrenamtlich Mitarbeitenden dar, die sie dabei unterstützen, die eigene Berufung und Begabung zu entdecken und zu entfalten: „Hauptamtliche als Entwicklungshelfer von Ehrenamtlichen“ (P.-M. Zulehner).

Damit verändert sich die Perspektive. Es geht nicht um Delegation, sondern um Gabenorientierung. Die Frage heißt nicht mehr: ‚Welche Ehrenamtlichen brauche ich, damit ich in meiner Arbeit Entlastung erfahre?‘ – sondern: ‚Was brauchen Ehrenamtliche von mir oder von anderen, um ihr Aufgabenfeld gut zu erfüllen und sich dabei persönlich weiterzubilden?‘“

Thomas Popp

Werbungtrifft
voll zutrifft über-
haupt nicht zu

Der Nutzen einer Tätigkeit wird kommuniziert.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ehrenamtliche Arbeit wird gewürdigt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ehrenamt hat einen Platz in der Öffentlichkeitsarbeit.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Führung und Leitungtrifft
voll zutrifft über-
haupt nicht zu

Ich bin bereit Mehrbelastung zu akzeptieren.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Neue Ehrenamtliche verändern das Gemeindeleben.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich reflektiere mein Verhalten (Supervision/Beratung).

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich (wir) habe(n) Perspektiven entwickelt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Es gibt ein Gemeindekonzept.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Leitung ist Dienstleistung für ehrenamtliche Arbeit.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ehrenamtliche gewinnen

Immer wieder taucht der Wunsch auf, mehr ehrenamtlich Mitarbeitende für die Gemeindearbeit zu finden, vielleicht auch, um selbst entlastet zu werden. Damit dies gelingen kann, braucht es eine gute Atmosphäre in der Gemeinde.

Die folgenden Fragen dienen dazu herauszufinden, wie Sie die Situation als Ehrenamtliche in Ihrer Gemeinde einschätzen. Beantworten Sie diese zuerst für sich selbst.

Leitfragen für
bereits ehrenamtlich
Mitarbeitende

Diskutieren Sie Ihre Einschätzungen zu dritt unter folgenden Aspekten:

- Was veranlasst mich zu dieser Einschätzung?
- Was würde ich auf Grund meiner Erfahrung Interessenten an ehrenamtlicher Arbeit raten?
- Unter welchen Bedingungen kann ich mich für neue Ehrenamtliche in unserer Gemeinde einsetzen?

Motivation für die eigene ehrenamtliche Mitarbeit

trifft
voll zu

trifft überhaupt nicht zu

Ich arbeite mit, weil ich daran Spaß habe.

Ich kann durch die Mitarbeit viel lernen.

Das macht man halt so.

Ich kann nicht nein sagen.

Es gibt sonst niemanden.

Ich kann die anderen nicht im Stich lassen.

Ich weiß nicht, wie ich meine Arbeit beenden soll.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Der Platz in der Kirchengemeinde

trifft
voll zu

trifft überhaupt nicht zu

Meine Tätigkeit nützt der Kirchengemeinde.

Die Kirchengemeinde will mein Arbeitsfeld.

Ich kenne die kirchengemeindlichen Ziele.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Die Rahmenbedingungentrifft
voll zutrifft über-
haupt nicht zu

Für meine Tätigkeit gibt es ein Konzept.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Die Ziele meiner Aufgabe sind mir klar.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Die Rahmenbedingungen sind geeignet.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Auslagen werden mir ersetzt.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Fortbildung ist möglich.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
Teamarbeittrifft
voll zutrifft über-
haupt nicht zu

Die Zusammenarbeit im Team ist hilfreich.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich kann meine Ideen loslassen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich arbeite gerne mit anderen zusammen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Was ich selbst mache, ist wenigstens gemacht.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich wünsche mir mehr Unterstützung.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Konflikte können geklärt werden.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich kann mit Kritik umgehen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich bin bereit Unterstützung anzunehmen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Neue Mitarbeitende sorgen für Unruhe.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Neue Mitarbeitende machen mich neugierig.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Was mir sonst noch zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit einfällt:

4. Im Team arbeiten

Reicht es nicht einfach aus sich gelegentlich zu treffen, um Adressen auszutauschen und andere organisatorische Dinge zu klären? Braucht es wirklich umfassende Teamarbeit für die Besuchsdienstarbeit?

Jesus setzt auf Teamarbeit. Er sendet seine Jüngerinnen und Jünger zu zweit aus (Lk 9,1-6; 10,1-12). So wird es u.a. möglich, sich nach den Besuchen in den Häusern über das Erlebte auszutauschen:

- Sich miteinander freuen über einen gelungenen Besuch, ein gutes Gespräch, über eine offene Tür.
- Sich gegenseitig trösten, wenn eine Tür unfreundlich geschlossen wurde und das Gespräch nicht erwünscht war.
- Sich gegenseitig Anteil geben an den Gefühlen und Eindrücken nach einem schwierigen Gespräch.

Die Jünger sind sich also gegenseitig Seelsorger. Und genau das ist die Aufgabe der Teamarbeit im Besuchsdienstkreis.

Es entlastet, andere an den eigenen Erfahrungen teilnehmen zu lassen. Durch den vertraulichen Rahmen im Besuchsdienstkreis kann auch über Erlebnisse gesprochen werden, die unter die Schweigepflicht fallen. Die Erfahrungen können reflektiert und für alle Mitglieder als Lernsituation genutzt werden.

Austausch
über Erfahrungen

Womöglich erfahren Mitarbeitende bei Besuchen ihre eigenen Grenzen. Es tauchen Fragen hinsichtlich Gesprächsbereitschaft, Offenheit und Belastbarkeit auf. Manche Themen reaktivieren eigene frühere Erfahrungen oder berühren schwierige Bereiche wie Ängste, Scham, Trauer. Im Besuchsdienstkreis geht es darum, die eigenen und die fremden Anteile (der Besuchten) wieder zu trennen. Diese Klärungen sind wichtig für die Psychohygiene der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Nicht selten hat ein Außenstehender Lösungen und neue Handlungsmuster klar vor Augen, der Betroffene aber bleibt in seinem Problem oder Leid behaftet. Deshalb wirkt die Gruppe (der Besuchsdienstkreis) wie ein Spiegel, der dazu beiträgt, zu einer veränderten Selbstwahrnehmung zu kommen und z.B. auf Gesten, Mimik, Sprachmuster usw. aufmerksam zu werden. Positive Reaktionen stärken das Selbstbewusstsein. Kritische Rückmeldungen helfen bei der Selbstreflexion und der Weiterentwicklung des eigenen Verhaltens.

Es gibt Besuchsdienstkreise mit besonderen Herausforderungen (z.B. Begleitung Trauernder), in denen professionelle Begleitung durch Supervision ratsam ist.

In den Teamgesprächen kann die eigene Motivation (siehe dazu Arbeitsblatt 1 und 3.2) und der Auftrag durch die Gemeinde überprüft und gestärkt werden.

Klärung des Profils

Diese Klärung ist notwendig, um

- auch auf Gemeindemitglieder, die sich vielleicht mehr oder anderes erwarten, angemessen reagieren zu können (...eigentlich müsste ja die Pfarrerin die Besuche machen.../...es wäre schön, wenn mich jemand regelmäßig besuchen würde...) und
- das Profil des Besuchsdienstes nach außen vertreten zu können.

Selbstverständlich ist das Team auch die Ebene, auf der Informationen weitergegeben und manche konkrete Schritte besprochen werden. Wichtig ist hier, an die „Außenbeziehungen“ zu denken: „Was aus unseren Erfahrungen ist für das Pfarrbüro von Nutzen? Welche Rückmeldungen braucht der Kirchenvorstand, welchen Hinweis die Diakoniestation, der Pfarrer, die Gemeindebriefredaktion...?“

Weitergabe von
Informationen

Sich im Glauben
vergewissern,
miteinander feiern

In einem guten Team macht Arbeit Freude, man kommt gerne zusammen. Schön ist es, wenn ein Besuchsdienst-Team miteinander beten kann, sich über Gotteserfahrungen austauschen kann, miteinander feiert.

Die Leitung des Teams

In vielen Gemeinden hat üblicherweise der Pfarrer oder die Pfarrerin die Leitung des Teams. Das muss nicht unbedingt der Fall sein. Auch eine in Teamleitung erfahrene oder geschulte ehrenamtliche Leitung bewährt sich. Leitung bedeutet nicht, für alle Aufgaben zuständig zu sein, sondern die Verantwortung für die Arbeitsfähigkeit des Teams zu haben.

Dazu gehört:

Organisation der Themen und Termine:

- Themen „erspüren“, die dran sind (z.B. berichten immer wieder Mitarbeiter/innen über Ablehnung und „Türenzucknallen“ bei ihren Besuchen. Die Teamleiterin sollte diese Beobachtung im Team thematisieren und fragen, ob es sinnvoll wäre, sich diesem Thema ausführlicher zu widmen).
- Termine und Themen in eine sinnvolle Zuordnung bringen (langfristige Schritte im Blick haben, z.B. wann es sinnvoll ist, den Artikel für den Gemeindebrief fertig zu haben).
- Delegieren von Aufgaben und Bündeln der Ergebnisse (Protokollführer/in finden).

Steuerung des Teamprozesses:

- Moderieren der Teamsitzungen bzw. geeignete Personen dafür gewinnen.
- Konflikte aufgreifen, benennen und Lösungswege finden helfen.
- Der Gruppe helfen, neue Mitarbeitende zu integrieren und Ausscheidende gehen zu lassen.
- Auswertung anregen.
- Lernaufgaben entdecken und Angebote finden.
- Gruppenprozess beachten.

Es bewährt sich, wenn die Verantwortung für Aufgaben auf viele Schultern verteilt wird.

Beispiele

Der Pfarrer oder die Pfarrerin ist zuständig für die Verteilung der Besuchsadressen und der Geburtstagstermine.

Eine Mitarbeiterin ist für die geistlichen Impulse zu Beginn und am Ende der Teambesprechung verantwortlich und wirbt dafür jedes Mal andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Ein weiterer Mitarbeiter leitet den Austausch über die Besuchserlebnisse.

Eine andere Mitarbeiterin organisiert die jährliche Fortbildungsveranstaltung und stellt den Kontakt zu Referenten/Referentinnen her.

Zwei Mitarbeiter organisieren die kleinen geselligen Feste für das Team.

Ein Teammitglied übernimmt die Öffentlichkeitsarbeit.

...

Wichtig ist die eindeutige Klärung der Leitung und die Akzeptanz der betreffenden Person(en). Zu dieser Klärung gehört auch eine klare Rollenabsprache mit den Hauptberuflichen, da es oft Überschneidungen zu deren Leitungsfunktion gibt.

Ein wesentlicher Teil jeder Teamsitzung ist der Austausch über die Besuchserlebnisse und die Einleitung eines Lernprozesses aus den Erfahrungen.

Fallarbeit als wichtiger
Baustein der
Teamarbeit

Folgende Formen haben sich bewährt:

Mündlicher Bericht mit anschließendem Rundgespräch

Eine Besucherin erzählt von einem Gespräch, die anderen hören aufmerksam zu. Sie stellen Verständnisfragen und geben hilfreiche Rückmeldungen. Die Besucherin signalisiert, wenn sie ausreichende Unterstützung und Rückmeldung bekommen hat.

Arbeit mit Gesprächsprotokollen

Im Anschluss an einen Besuch schreiben die Besucher/innen ein Protokoll über das geführte Gespräch, in dem insbesondere die Gefühlslage der Besuchenden Eingang findet. Diese Protokolle sind Grundlage für ausführliche Analysen im Team.

Rollenspiele

In Rollenspielen können erlebte Besuche nachempfunden werden. Die Rolle des Besuchten kann eingenommen, verschiedene Handlungsvarianten können ausprobiert und darüber hinaus neue Situationen spielerisch vorweggenommen werden. Wichtig sind dabei immer die genaue Rollenklärung für die spielenden Personen und das bewusste Herausschlüpfen aus der Rolle am Ende des Spiels.¹

„Kollegiale Beratung“ (siehe Arbeitsblatt 4)

Kollegiale Beratung wurde im Rahmen pädagogischer Berufe entwickelt. Sie ist inzwischen aber auch eine häufig und erfolgreich angewandte Methode zur Klärung von Situationen und Problemen im Bereich ehrenamtlicher Arbeit. Kollegiale Beratung ist ein strukturierter Selbsthilfeprozess, der die Handlungskompetenzen der Beteiligten erweitert, Konflikte und Handlungsunsicherheiten wahrnehmen hilft und Antworten auf die Herausforderungen innerhalb einer Beratungsgruppe findet.

Jede und jeder aus der Gruppe ist geeignet, das eine Mal in der Rolle des Ratsuchenden (Besucher oder Besucherin), das andere Mal im Beraterteam bzw. als Moderator oder Moderatorin mitzuarbeiten.

Ein klar strukturiertes, zeitlich eindeutiges Schema hilft bei der systematischen und schrittweisen Erfassung und Vertiefung des Problemverständnisses und beim Finden von Lösungsvorschlägen bzw. Handlungsalternativen.

„Besuche und Gespräche lösen vielfältige Gefühle aus, es kommen Fragen und Zweifel – es ist gut, wenn Besucherinnen und Besucher das mit anderen, die ähnliches erleben, besprechen können. Nicht umsonst hat Jesus wohl die 72 Jünger als ‚Duos‘ losgeschickt. ... Auf den stundenlangen Märschen von Dorf zu Dorf konnten sie das Erlebte besprechen und verarbeiten, sie konnten sich gemeinsam freuen und auch trösten. Es war damit eine seelsorgerliche Absicht, die hinter dieser Äußerung Jesu steht. Genau diese Aufgabe haben heute die regelmäßigen Treffen der Besuchsdienstgruppe: abladen, sich entlasten, auftanken, Ermutigung holen, Enttäuschendes mitteilen, Erfreuliches austauschen.“

Aus: Ernst-Georg Gäde/Claudia Mennen-Rosche, Unterwegs zu Menschen, Ein ökumenisches Werkbuch für Besuchsdienste in Gemeinden, Mainz 1993.

¹ Vgl. dazu das Werkstattheft der Nordelbischen Evang.-Luth. Kirche zur Besuchsarbeit „Aus Besuchen lernen“ (nicht mehr erhältlich).

Kollegiale Beratung

Der Zeitbedarf für eine Beratungssequenz beträgt bei dem vorliegenden Ablaufschema 50 bis 70 Minuten.

Phase 1

Rollenverteilung („Casting“)

Die Gruppe einigt sich darauf, wer moderiert.

Der Moderator leitet die Besetzung der Rolle der Fallerzählerin an.

Fallerzählerin kann jede werden, die für ein Schlüsselthema oder eine schwierige Situation neue Perspektiven oder Lösungsideen erhalten möchte.

Die übrigen Teilnehmenden werden zu kollegialen Beratenden.

Phase 2

Spontanerzählung

Der Moderator bittet die Fallerzählerin, die notwendigen Informationen zu schildern. Die Fallerzählerin braucht sich auf den Bericht nicht vorzubereiten (kann es aber im Vorfeld).

Die Fallerzählerin berichtet der Gruppe und hat dafür fünf Minuten Zeit. Der Moderator unterstützt die Fallerzählerin durch klärendes und fokussierendes Fragen.

Die Beratenden halten sich in dieser Phase zunächst zurück. Am Ende der Zeit lässt der Moderator noch zwei bis drei Verständnisfragen der Beratenden zu.

Phase 3

Schlüsselfrage

Der Moderator bittet die Fallerzählerin zu formulieren, welche Schlüsselfrage sie bezüglich ihres Themas an die Beratenden hat.

Die Fallerzählerin formuliert ihre Schlüsselfrage, wobei sie vom Moderator unterstützt wird. Die Schlüsselfrage soll umreißen, was sich die Fallgeberin als Ziel in dieser Kollegialen Beratung wünscht.

Wenn die Fallerzählerin Schwierigkeiten mit der Schlüsselfrage bzw. dem Ziel der Kollegialen Beratung hat, kann die Gruppe eine Schleife vollziehen. Gemeinsam kann man in einer ersten Beratungsphase der Fallerzählerin Vorschläge für eine Schlüsselfrage anbieten. Dann kann die Gruppe zum nächsten Schritt gehen.

Phase 4

Methodenwahl

Der Moderator leitet die Auswahl eines Beratungsmoduls an, das zur Bearbeitung der Schlüsselfrage in der gewünschten Zielrichtung dient.

Die Fallerzählerin kann ein Beratungsmodul vorschlagen, die Beratenden auch. Der Moderator trifft in Abstimmung mit den Anwesenden die Entscheidung. Vor Beginn der Durchführung erläutert er kurz das Vorgehen nach diesem Modul.

Eine Auswahl an Methoden für diese Phase sind:

■ Kopfstandbrainstorming

Die Schlüsselfrage der Fallerzählerin wird nun „auf den Kopf gestellt“ und damit in ihr inhaltliches Gegenteil verkehrt. Die Beratenden sammeln Ideen dazu, wie die Fallerzählerin genau das Gegenteil dessen erreichen könnte, was sie eigentlich beabsichtigt.

Diese Methode ist eine gute Alternative zur Ideensammlung und erzeugt oft ungewöhnliche Perspektiven für festgefahrene Situationen.

■ Ideen sammeln/Brainstorming

Das Sammeln von Ideen ist eine Methode, die man dann auswählen kann, wenn die Fallerzählerin ausdrücklich eine Vielfalt von Lösungsideen wünscht.

Beim Brainstorming gelten für die Beiträge vier wichtige Regeln, auf die der Moderator ausdrücklich hinweisen sollte:

- Jede Idee ist erlaubt!
- Andere Ideen können aufgegriffen und weiterentwickelt werden!
- Keine Kritik oder Killerphrasen!
- Quantität vor Qualität!

Da beim Brainstorming durch das Einhalten dieser Regeln viele Ideen sprudeln, sollte ein/e Teilnehmer/in die Ideen für die Fallerzählerin mitschreiben.

■ Resonanzrunde

In der Resonanzrunde äußern die Anwesenden, was sie selber empfunden haben und was in ihnen gedanklich geschah, als sie dem Spontanbericht der Fallerzählerin zuhörten. Es geht hier nicht um eine Ideensammlung oder Ratschläge an die Fallerzählerin, sondern nur um Gefühle und Gedanken als Reaktion oder Resonanz auf den Spontanbericht.

Die genannten Empfindungen der Teilnehmenden können der Fallerzählerin Hinweise auf verschiedene Facetten ihrer Erzählung geben. Oftmals erhält die Fallerzählerin Anteilnahme und Verständnis für ihre Lage und das stärkt ihr den Rücken.

Zu beachten ist, dass die Beratenden nur von sich und ihren Eindrücken sprechen und somit als Resonanzkörper auf die Fallerzählung reagieren.

Beratung

Die Fallerzählerin wird zu ihrer Schlüsselfrage nach den Prinzipien des Beratungsmoduls beraten, das in der vorigen Phase ausgewählt wurde. Ein/e „Sekretär/in“ wird benannt, um die Beiträge der Beratenden zu notieren. So kann sich die Fallerzählerin auf deren Inhalte konzentrieren.

Die Beratenden formulieren ihre Beiträge nach Vorgabe des gewählten Beratungsmoduls.

Die Fallerzählerin hört in dieser Phase zu und lässt die Ideen der Beratenden auf sich wirken.

Der Moderator wacht über die Einhaltung des Zeitrahmens von etwa zehn Minuten. Im Sinne der Fallerzählerin achtet er darauf, dass die Beratenden nur einen Beitrag pro Wortmeldung abgeben und die Beiträge nicht zu schnell aufeinander erfolgen.

Phase 5

Abschluss

Der Moderator wendet sich der Fallerzählerin zu und fragt sie, welche Ideen der Beratenden sie bedenkenswert und hilfreich in Bezug auf ihre Schlüsselfrage fand.

Die Fallerzählerin nimmt Stellung zu den aus ihrer Sicht hilfreichen Anregungen und bedankt sich abschließend für die Unterstützung durch die Beratenden.

Der Moderator kann sich am Ende noch ein Feedback für die Art seiner Moderation einholen.

Phase 6

5. Aufmerksam kommunizieren

Mit der Kommunikation ist es so eine Sache. Normal ist, dass wir uns nicht verstehen – so lautet ein Grundsatz der Kommunikationswissenschaft. Immer wieder kommt es vor, dass Gespräche nicht das bewirken, was von ihnen erhofft wurde. Missverständnisse und Interpretationsfehler schleichen sich ein. Das, was eigentlich gesagt werden sollte, wurde nicht gehört. Anderes hat eine Bedeutung bekommen, die so gar nicht geplant war. Gerade für Menschen, die andere besuchen, um ins Gespräch zu kommen, ist es daher wichtig, aufmerksam zu kommunizieren. Dazu dient das Modell der „vier Seiten einer Nachricht“.

Die vier Seiten einer Nachricht¹

Jede Aussage enthält vier Botschaften:

1. Sachinhalt: Worüber ich informiere.
2. Selbstkundgabe: Was ich von mir selbst mitteile.
3. Beziehung: Was ich von dir (Empfänger meiner Nachricht) halte.
4. Aufforderung: Wozu ich dich veranlassen möchte.

Betrachten wir nun anhand eines Beispiels, welche Botschaften der oder die Sprecher/in einer Nachricht (im Folgenden „Sender“ genannt) an die oder den Hörende/n (im Folgenden „Empfänger“ genannt) übermittelt.

Beispiel

Jemand sagt zu einer kirchlichen Mitarbeiterin: „Früher hatten wir einen tollen Pfarrer.“

Folgende Botschaften können in dieser Nachricht enthalten sein:

- Sachinhalt: Es gab eine Zeit, in der die betreffende Person einen sie begeisterten Pfarrer erlebt hat.
- Selbstkundgabe: Ich bin dankbar für diese Zeit. Was ich da im Glauben erfahren habe, hilft mir noch heute.
- Beziehung: Das, was Ihr jetzt in der Gemeinde macht, interessiert mich nicht so besonders.
- Aufforderung: Kehrt zu den alten Formen zurück!

Sender

Der Sender kann also mit der Nachricht „Früher hatten wir einen tollen Pfarrer“ vier unterschiedliche Botschaften an den Empfänger weitergeben wollen. Neben dem gesprochenen Wort kommt es natürlich auch noch auf die begleitende, nichtsprachliche (nonverbale) Kommunikation an. Der Tonfall, die Körperhaltung, Gestik, Mimik können den Wörtern eine entscheidende Richtung geben.

Empfänger

Auch der Empfänger klopft eine Nachricht auf die vier Seiten hin ab:

- Sachaussage: Was soll ich sachlich verstehen?
- Selbstkundgabe: Was ist das für eine/r? Was ist im Augenblick los mit ihr/ihm?
- Beziehung: Was hält der Sender von mir? Wen glaubt sie hier vor sich zu haben?
- Aufforderung: Was soll ich tun, nachdem ich das nun weiß?

¹ Zusammengestellt von Sabine Popp nach F. Schulz von Thun, Miteinander reden, Bd. 1 (siehe Literaturtipps).

Je nachdem, welches „Ohr“ der Empfänger gerade stärker auf Empfang gestellt hat, nimmt das Gespräch einen unterschiedlichen Verlauf.

Sender und Empfänger sind sich dabei oft nicht bewusst, auf welcher Seite verstärkt gesendet und auf welcher verstärkt empfangen wird.

Bei der Kommunikation geschieht nun Folgendes:

Der Sender spricht eine Nachricht aus. Dabei sendet er auf einer Seite verstärkt, bewusst oder unbewusst.

Sender und Empfänger

Der Empfänger hört eine Seite verstärkt. Diese Seite muss allerdings nicht mit der überwiegend gesendeten Seite übereinstimmen. So könnte der Betreffende im Beispiel „Früher hatten wir einen tollen Pfarrer“ auf der Selbstkundgabeseite gesendet haben. Er hätte also sagen wollen: „Ich bin dankbar für diese Zeit. Was ich da im Glauben erfahren habe, hilft mir noch heute.“ Bei der kirchlichen Mitarbeiterin könnte dieser Satz z.B. vor allem auf der Beziehungsseite gehört worden sein. Sie könnte also gehört haben: „Du machst schlechte Gemeindegemeinschaft.“

Wenn eine Nachricht anders ankommt, als sie gedacht war, kann das verschiedene Ursachen haben. Wer Recht hat, ist weder eine entscheidbare noch eine wichtige Frage! Es stimmt beides, der eine hat das gesagt, der andere jenes gehört.

Als Sender wissen wir nicht, wie das, was wir gesendet haben, beim Empfänger ankommt und was dieses auslöst. Die innere Reaktion auf eine Nachricht ist ein Produkt aus der Botschaft und dem psychischen Boden, auf den diese fällt.

Diese innere Reaktion baut sich aus vier verschiedenen Vorgängen auf:

Vier Stufen
der Reaktion

- Wahrnehmen
- Interpretieren
- Fühlen
- Reagieren

Ein entscheidender Knackpunkt in der Kommunikation ist der Schritt von der Wahrnehmung zur Interpretation. Je nachdem, wie ich das, was ich wahrnehme, interpretiere, fühle ich z.B. Wut oder Ärger, und dementsprechend fällt auch die Reaktion aus. In der Rückmeldung dessen, was ich als Empfänger wahrgenommen habe, liegt die Chance, unsere Kommunikation zu verbessern und Konflikte zu vermeiden. Ob meine Interpretation stimmig ist, kann nur der Sender beantworten. Es geht dabei nicht um ein „Richtig“ oder „Falsch“, sondern darum, was der eine senden wollte und was der andere wahrgenommen hat.

Unsere Phantasie wird um so ausufernder, je weniger Informationen wir haben. Nehmen wir aufgrund einer einzelnen Wahrnehmung sofort eine Interpretation der gesamten Lage vor, werden dadurch unsere Gefühle und die damit verbundene Reaktion ggf. unangemessen ausfallen.

Geben wir stattdessen dem Sender ein Feedback, was bei uns als Empfänger ankommt und wie wir dies interpretieren, hat der Sender die Möglichkeit, die Nachricht, die er senden wollte, klarzustellen, zu bestätigen oder zu korrigieren.

Feedback

Dazu noch einmal das Beispiel „Früher hatten wir einen tollen Pfarrer“:
Wie könnte die Reaktion der kirchlichen Mitarbeiterin entstehen?

- Wahrnehmen: Die Person redet davon, wie es früher besser war.
- Interpretieren: Er meint wohl, wir machen heute schlechtere Arbeit, strengen uns nicht mehr so an.
- Fühlen: Wut, Enttäuschung, Ärger, Verletzung
- Reaktion: „Man kann nicht ewig am Vergangenen hängen bleiben.“

Wollte die Person überwiegend auf der Selbstkundgabeseite senden, also sagen: „Ich suche eine Gemeindearbeit, die mir so gut tut, wie die frühere“, wird er die Reaktion der kirchlichen Mitarbeiterin eventuell überhaupt nicht verstehen und seinerseits wütend oder verärgert reagieren.

Die Chance aus diesem Teufelskreis wieder herauszukommen oder besser gar nicht erst hineinzukommen, besteht darin, die Interpretation des Wahrgenommenen abzusichern.

Klärungen

In unserem Beispiel würde das bedeuten, die kirchliche Mitarbeiterin fragt nach, ob das, was sie aus der Wahrnehmung geschlossen hat, auch der Botschaft des Senders entspricht. „Ich habe den Eindruck, dass du das, was wir heute an Gemeindearbeit machen, für nicht so gut hältst.“

Wenn sie es schafft, ohne Vorwurf – denn noch ist ja nicht klar, wie der andere es gemeint hat – auszudrücken, was diese Botschaft bei ihr für ein Gefühl auslösen würde, wäre dies ein weiterer Schritt hin zu einem besseren Verstehen. „Solltest du es so gemeint haben, wäre ich darüber ganz schön verärgert und enttäuscht!“

Nun hat die Person die Chance klarzulegen, welche Botschaft sie eigentlich senden wollte: „Das tut mir leid, wenn es bei dir so angekommen ist. So war es überhaupt nicht gemeint. Mir hilft nur immer noch, was ich damals erlebt habe.“

Fazit

Die Reaktion des Empfängers auf eine Nachricht ist zu einem guten Teil sein eigenes Werk. In der Rückmeldung liegt die große Chance, die Kommunikation zu verbessern. Dabei kommt es darauf an, zu formulieren, was *ich* wahrgenommen habe und wie *ich* es interpretiere und nicht wie es der *andere* mit Sicherheit gemeint hat. Ich bin nicht Fachmann oder Fachfrau für die Innenwelt des/r anderen. Wie diese/r etwas gemeint hat, kann nur er oder sie selbst entscheiden.

„Aktives Zuhören“ ist eine Kommunikationsweise mit jemandem, der ein Problem hat. Dabei gelten einige Regeln:

Aktives Zuhören

- Ich höre interessiert und zugewandt zu.
- Ich frage nach, wenn ich etwas nicht verstanden habe.
- Ich versuche, nicht nur genau die Worte und deren Inhalt zu hören, sondern auf allen Ebenen zu erfassen, wie es dem anderen geht:
 - Was drückt er durch Körperhaltung aus?
 - Was erfahre ich über seine Wortwahl?
 - Welches Gefühl habe ich beim Zuhören?

Ich fasse meinen Eindruck in Worte und frage, ob ich richtig verstanden habe. Der andere wird mir entweder bestätigen, dass er sich verstanden fühlt, oder er nutzt die Gelegenheit, mich zu korrigieren.

Ich nehme auch negative Gefühle an, da ich glaube, dass sie nur vorübergehend sind und nicht mir gelten, auch wenn es sich so anfühlt (erst durch Vorwürfe, Tadel und Zurechtweisung verfestigen sie sich: „Niemand versteht mich ...“). Durch mein verständnisvolles Zuhören hat der andere die Möglichkeit weiter zu sprechen, seine Probleme zu durchdenken und selbst Schritte zur Lösung zu finden.

Deshalb vermeide ich nach Möglichkeit Ratschläge, Überredungskünste, Kritik, Bemitleiden, Lob, Tadel.

Meine Meinung und meine Ideen brauchen eine Erlaubnis („Darf ich dir sagen, was mir dazu einfällt?“). Sie bleiben ein offenes Angebot. Danach ist der andere so frei, meine Ideen als für ihn ungeeignet zurückweisen.

Aktives Zuhören hat zum Ziel, den Erzählenden im Fluss seiner Gedanken, Einfälle und Gefühle zu halten. Es ist wichtiger, den anderen zu verstehen, als die eigene Meinung dazuzugeben oder Übereinstimmung zu finden.

Nur wer wirklich verstanden hat, was den/die Gesprächspartner/in bewegt, kann ein für beide Seiten befriedigendes Gespräch führen. Dabei heißt den anderen zu verstehen nicht (unbedingt), der gleichen Meinung zu sein wie er. Beispiel: „Das Verhalten von Frau M. kränkt sie.“ – Nicht: „Frau M. hat sich unmöglich benommen.“ Ob Frau M. ihr Verhalten ändern muss oder ob Frau X. zur Erkenntnis kommen muss, dass sie überempfindlich reagiert oder falsch interpretiert, ist erst eine zweite Frage und kann evtl. im Laufe des Gesprächs geklärt werden.

Einander begegnen mit allen Sinnen (Gedanken zu Markus 7,31-37)

„Wie kann ich einen erreichen, der meine Worte nicht hört, an dessen Ohr nichts ankommen kann, wo kein Laut von außen nach innen geschweige von innen nach außen dringt? Ein Mensch im Gefängnis, ein Mensch irgendwo auf einer einsamen Insel scheint eher erreichbar zu sein als einer, der taubstumm ist, eher erreichbar als einer, dem das typisch Menschliche – die Sprache – abhanden gekommen ist.

Es ist jedoch ein Irrtum zu meinen, Menschen könnten nur über die Sprache miteinander in Kontakt kommen. Bei der Entwicklung vom Säugling zum Erwachsenen haben die meisten verlernt, die Körpersprache zu benutzen und fortzuentwickeln. Was wir als Kinder noch mit Mimik, Gestik und Berührung ausdrücken konnten, ist uns im Laufe der Jahre fremd geworden.

„Da brachte man einen Taubstummen zu Jesus und bat ihn, er möge ihn berühren! Wo Worte keinen Zugang mehr finden, da lernen wir, die Haut als Kontaktorgan wieder wichtig zu nehmen. Mehr als ein Wort der Zuwendung ist erlebbarer Kontakt, mehr als erklärte Nähe ist erfahrbare Beieinander-Sein.

Jesus beherrscht diese Sprache. Er legt seinen Finger genau dorthin, wo der andere leidet. Wunden sind die Stellen an meinem Körper und an meiner Seele, wo ich offen und durchlässig bin. Wunden – so schmerzhaft sie sein können – sind die Orte, an denen Heilung und Veränderung geschehen können.

In die Wunden, zu den unheilen Orten am Leib des Taubstummen, geht Jesus mit der ganzen Kraft seiner Aufmerksamkeit und Zuwendung.

„Effata, öffne dich“, sagt Jesus zu dem Kranken, während er ihn behutsam berührt. Dieses Wort ist kein ‚moralischer Imperativ‘, so, als müsste der Mensch, der ‚alle Schotten dicht gemacht hat‘, sich gefälligst mal auf tun. „Effata, öffne dich“ ist vielmehr ein Zuspruch. „Trau dich, ich bin bei dir“ – in diesem Sinn ist es gemeint. So spricht Jesus zur heilsamen, aufmunternden Berührung ein entsprechendes heilsames, erweckendes Wort.

Beides, das treffende Wort und die behutsame – nicht plumpe – Berührung, muss gelernt sein. Ein Weg, dies zu üben, kann sein, aufmerksam der eigenen Intuition zu folgen ...

Jenseits aller erlernbaren Worte und Gesten, kommt es darauf an, ob ich mich ehrlich und intensiv auf den anderen einlassen kann. Ohne innere Anteilnahme und Zuwendung werden alle Worte und Gesten leer. Ohne meine eigene Offenheit, mein eigenes Berührt-Sein vom anderen geschieht kein wirklich heilsamer Kontakt.“

Aus: Ernst-Georg Gäde/Claudia Mennen-Rosche, Unterwegs zu Menschen, Ein ökumenisches Werkbuch für Besuchsdienste in Gemeinden, Mainz 1993.

Die vier Seiten einer Nachricht

1. Stellen Sie sich vor, Sie haben sich an der Haustür als Mitarbeitende des Besuchsdienstes Ihrer Gemeinde vorgestellt und bekommen folgende Antworten:
 - Ich brauche keinen Besuch von der Kirche. Als mein Mann krank war, hat sich auch keiner um uns gekümmert.
 - Ihr Besuch kommt unerwartet. Ich bin gerade beim Aufräumen.
 - Das ist aber schön, dass Sie mich mal besuchen.
 - Eigentlich haben wir ja mit der Kirche nichts zu tun. Aber es ist trotzdem schön, dass Sie Neuzugezogene besuchen. Woher haben Sie eigentlich unsere Adresse?
 - Na, da haben Sie sich aber eine schwere Aufgabe vorgenommen.
2. Versuchen Sie, in jeder Aussage die vier Botschaften des Senders zu entdecken:
 - Sachinhalt: Worüber ich informiere.
 - Selbstkundgabe: Was ich von mir selbst kundgebe.
 - Beziehung: Was ich von dir halte.
 - Aufforderung: Wozu ich dich veranlassen möchte.
3. Versuchen Sie nun, in jeder Aussage die vier Seiten der Nachricht beim Empfänger zu entdecken:
 - Sachaussage: Was soll ich sachlich verstehen?
 - Selbstkundgabe: Was ist das für eine/r? Was ist im Augenblick los mit ihr/ihm?
 - Beziehung: Was hält der Sender von mir? Wen glaubt sie hier vor sich zu haben?
 - Aufforderung: Was soll ich tun, nachdem ich das nun weiß?
4. Tauschen Sie sich mit anderen in Ihrem Besuchsdienstkreis über Ihre Gedanken aus. Gibt es etwas, was bei der Interpretation besonders auffällt?
5. Besprechen Sie auf diese Weise weitere Sätze und Aussagen, die Ihnen bei Ihren Besuchen begegnet sind.

Aktives Zuhören

1. Lesen sie folgendes Beispiel:

Bei einem Geburtstagsbesuch stellt eine 75-jährige Dame folgende Frage: „Was muss man eigentlich tun, wenn man mal eine Pflegerin braucht?“

Mögliche Antworten:

- Es kommt darauf an, ob es sich um eine vorübergehende oder eine dauernde Pflegebedürftigkeit handelt. Woran haben Sie gedacht?
- Ein Sozialarbeiter vom Diakonischen Werk kann Ihnen dabei sicher helfen. Soll ich Ihnen einen schicken?
- Sie machen sich Sorgen, dass der Tag kommen könnte, an dem Sie sich nicht mehr selbst helfen können?
- Zuerst werden doch sicher Ihre Kinder einspringen und dann müssten wir weitersehen.

Tauschen Sie sich über folgende Fragen aus:

- Wie wirken die verschiedenen Antworten auf Sie?
- Welche Antwort lässt ein Gespräch auf der Gefühlsebene zu?

2. Sammeln Sie im Team auf einem großen Blatt Papier solche und ähnliche Aussagen, die Ihnen aus Ihren Besuchen vertraut sind, oder „erfinden“ Sie ähnliche Impulse. Danach versuchen Sie Antworten zu finden, die vom „Aktiven Zuhören“ geprägt sind, und tauschen Sie sich zu folgenden Stichpunkten aus:

- Was erfahre ich über die Person?
- Welches Gefühl habe ich beim Zuhören?
- Ich fasse meinen Eindruck in Worte und frage, ob ich richtig verstanden habe.
- Ich ermögliche damit der Person weiter von dem zu reden, was sie wirklich beschäftigt.

6. „Normal“ vom Glauben reden

Verständlich vom Glauben zu reden, ist eine Kunst. Eine Kunst, die notwendig ist, um sich über den Glauben verständigen zu können, einander zu verstehen. Schon die Gemeinde in Korinth hatte Schwierigkeiten mit dieser Kunst. Deshalb schreibt ihr der Apostel Paulus ins Stammbuch (1 Kor 14, 23): „Wenn nun die ganze Gemeinde an einem Ort zusammenkäme und alle redeten in Zungen, es kämen aber Unkundige oder Ungläubige hinein, würden sie nicht sagen, ihr seid von Sinnen?“

Sinnvoll vom Glauben zu reden, ist eine Kunst, die Übung braucht. Das Besuchsdienstteam kann so eine Sprachschule des Glaubens sein. Hier ist ein geschützter Ort, wo eingeübt werden kann „normal“ vom Glauben zu reden.

Die eigenen Erfahrungen mit dem Evangelium sind der Reichtum, den Christen in eine Begegnung einbringen und nicht verstecken brauchen. Wenn Glaube ohne zwanghaftes „Jetzt muss ich etwas vom Glauben sagen“ ins Gespräch kommt, kann dies ein Gewinn für andere und für einen selbst sein. Denn Sprache ist Lebensdeutung. Wenn ich meinen Glauben in Worte fasse und davon rede, begreife ich auch meinen eigenen Glauben besser.

Ich rede vom Glauben

Ich kann über das reden, was ich erfahren habe. Theorien interessieren dann, wenn sie mir in meinem Leben geholfen haben, wenn sie lebensbereichernd sind.

Wichtig ist, dass ich mir immer wieder bewusst mache, was mir der Glaube bedeutet. Wenn ich weiß, was mir am Glauben gut tut, kann ich dies auch ins Gespräch einfließen lassen. Nach einer solchen Übung sagte jemand:

„Mir tut es gut, dass ich mit meinen Gedanken nicht allein bin, sondern immer jemanden habe, dem ich alles erzählen kann.“ Oder: „Mir tut es morgens gut, anhand von ein paar Zeilen aus der Bibel über mein Leben nachzudenken.“ Oder: „...wenn ich mit fröhlichen Menschen zusammen bin, die diese Welt nicht einfach dem Geld oder zerstörerischen Kräften überlassen.“

Wenn ich nicht weiß, was mir am Glauben gut tut, habe ich auch keinen Grund, davon zu reden. Ich muss dem anderen keinen besseren oder reflektierteren Glauben vormachen. Ich darf dem anderen begegnen mit dem „bisschen“ Glauben, den ich habe. „Wenn ihr Glauben habt wie ein Senfkorn...“ (Mt 17, 20).

Keine fertigen Antworten

Jesus macht mit seinen Jüngern kein Antwort-Training. Sogar auf kritische Situationen bereitet er sie nur mit den Worten vor (Mt 10,19): „Es soll euch zu der Stunde gegeben werden, was ihr reden sollt.“ Seine Jünger sollen – genau wie er es getan hat – den Menschen ganz offen begegnen, sich auf sie einlassen. Ob nicht Jesus mit dem Satz „Wenn dich jemand nötigt, eine Meile mitzugehen, dann gehe zwei Meilen mit ihm (Mt 5,41)“, gemeint hat, sich ganz auf den anderen einzulassen?

Er gibt keinen Christen, der auf alle Fragen und Herausforderungen eine angemessene Antwort wüsste. Auch wir selbst glauben trotz ungelöster Fragen! Trotzdem meinen viele, dies dürfe in einem Gespräch nicht zum Vorschein kommen. Nur eine vollständige Antwortkette sei für andere einladend. Das Gegenteil ist der Fall. Wenn es gelingt, zu erzählen, warum ich trotz der ungelösten Fragen, trotz der nur teilweise tragenden Antworten glaube, wird das Gespräch auch für mein Gegenüber interessant.

Am besten nehme ich mir ein paar Minuten Zeit und überlege, warum das Gespräch gut oder weniger gut gelaufen ist. Wenn ich eine Sprache lerne, muss ich auch den Mut haben zu stottern und Fehler zu machen.

Ich prüfe ruhig, warum ein Gespräch bei mir einen guten oder faden Geschmack hinterlassen hat. Nach dem Spiel ist immer auch vor dem Spiel. Daher nur Mut auf dem Lernweg normal vom Glauben zu reden. „Einer ist euer Meister, ihr seid alle Brüder.“ So Jesus. Und er fährt fort: „Und ihr sollt euch nicht Lehrer nennen lassen, denn einer ist euer Lehrer: Christus“ (Mt 23,8.10).

Es macht Freude, bei ihm in die Sprachschule des Glaubens zu gehen und herzlich und herzlich von dem zu reden, was mich trägt (Mt 12, 34): „Wes das Herz voll ist, des geht der Mund über.“

Und nach einem intensiven Gespräch

Zur Weiterarbeit

Das Seminar *Normal vom Glauben reden* wurde von Jürgen Körnlein entwickelt. Das Ziel dieses Seminars ist,

- aussprechen zu können, was gerade ich hoffe, glaube und denke,
- anderen Menschen offen zu begegnen und sie besser verstehen zu können,
- die offenen Fragen nicht zu überspielen, sondern damit umgehen zu können.

Zur Durchführung des Kurses gibt es für die Leitung ein vollständig ausgearbeitetes Methodenheft sowie ein Begleitheft für die Teilnehmenden zur vorauslaufenden oder nachträglichen Lektüre. Der Kurs ist auf vier Einheiten mit je zwei Stunden angelegt (siehe Literaturtipps).

Normal vom Glauben reden

1. Überlegen Sie miteinander:
 - Was heißt für Sie, „unnormal“ vom Glauben zu reden?
 - Was bedeutet für Sie, „normal“ vom Glauben zu reden?
2. Denken Sie für fünf Minuten über folgende Frage nach:
 - Was macht mir am Glauben Freude, was ist mir wichtig?
3. Gehen Sie in kleine Gruppen (3–4 Personen) und tauschen Sie sich aus:
 - In welche Gespräche, die ich geführt habe, ist etwas von dem eingeflossen, was ich gerade notiert habe?
 - Wie habe ich mich da ausgedrückt?
 - Wie ging es mir selbst dabei?
 - Welche Rolle spielte die Beziehung, die ich zu meiner Gesprächspartnerin hatte?
 - Wie ging es mir, wenn andere von dem erzählten, was ihnen an ihrem Glauben wichtig ist?
4. Schreiben Sie für sich selbst auf:
 - Der Glaube hat bei mir angefangen als...
 - Hoffnung gibt mir...
 - Ich bin Christ, weil...
 - Ich schätze an der Bibel...
 - Gott bzw. Jesus Christus ist für mich...
 - Mitarbeit in meiner Gemeinde bedeutet für mich...
5. Tauschen Sie sich wieder in kleinen Gruppen über Ihre Antworten aus und geben Sie sich gegenseitig Rückmeldungen:
 - Welche Antworten sind echt, glaubwürdig, einladend, geben Anteil am Leben des/der anderen?
 - Gibt es Antworten, die ein „komisches Gefühl“, ein Gefühl des Unbehagens auslösen? Woran könnte das liegen?
6. Besprechen Sie gemeinsam immer wieder gestellte Fragen zum Thema Glauben (Peter Bukowski):
 - Was soll am christlichen Glauben schon dran sein, wo die Kirche doch soviel Unrecht begangen hat?
 - Muss man denn jeden Sonntag in die Kirche rennen, um ein Christ zu sein?
 - Dass ich aus der Kirche ausgetreten bin, hat nichts mit meinem Glauben zu tun.
 - Wie soll man an die Bibel glauben, sie widerspricht sich doch dauernd?
 - Was sollen denn bloß die verschiedenen Religionen, glauben wir nicht alle an einen Herrgott?
 - Wenn Gott die Menschen liebt, warum hat er dann überhaupt zugelassen, dass sie sündigen?
 - Warum kann Gott nicht auch so vergeben, warum muss er dafür extra seinen Sohn opfern?

- Wie kann Gott das zulassen?
- Was wird aus E., jetzt, wo er tot ist?
- Hilft beten wirklich?

Das Team kann sich pro Sitzung eine der Fragen vornehmen und sich miteinander über mögliche und hilfreiche Antworten austauschen. Berücksichtigen Sie dabei auch „die vier Seiten einer Nachricht“, „Aktives Zuhören“ und „Normal vom Glauben reden“. Außerdem ist es hilfreich, die Antworten im Rollenspiel zu erproben.

Zur Auswertung des Rollenspiels bieten sich folgende Fragen an die Spielenden an:

- Wie hast du dich während des Gespräches gefühlt?
- Was ist dir bei deinem Gesprächspartner positiv aufgefallen?
- Was war für das Gespräch hinderlich?

Meinen Glauben ins Gespräch bringen

„In vielen Gesprächen mit Besuchsdienst-Mitarbeitenden habe ich es gehört: ‚Von Gott reden oder beten, das kann ich nicht. Das will ich auch nicht. Das soll unser Pfarrer/unsere Pfarrerin machen.‘ Natürlich respektiere ich solche Äußerungen. Es würde auch kaum Sinn machen, würde jemand unter Druck vom Glauben sprechen. Aber ich möchte mich auch nicht einfach damit abfinden. ...

Wir brauchen in unseren Gemeinden Räume, in denen Menschen das Glaubensgespräch einüben können. Hauskreise, Bibelwochen, Predigtenachgespräche und anderes bieten sich hierfür an. Dabei ist entscheidend, dass Hauptamtliche den Dialog auf gleicher Ebene suchen, dass sie also ihre theologische Kompetenz einbringen und dabei die Alltags-Kompetenz der Ehrenamtlichen wertschätzen, denn genau so kommt der Glaube in ein wirkliches Gespräch.

Gemeindengruppen sollen so organisiert sein, dass sie selbst die geistliche Dimension pflegen und so die Teilnehmenden stärken. Eine Besuchsdienst-Gruppe wird also darauf achten, neben der Fortbildung ihrer Mitglieder und dem Austausch von Erfahrungen, auch ihre Treffen schön und gastfreundlich zu gestalten und der Besinnung auf Gott regelmäßig Raum zu geben. ...

In der Andacht zum Abschluss einer großen Besuchsdienst-Gruppe habe ich Folgendes erlebt: Man ging in die Kirche, stand um den Altar und sang zwei oder drei Taizé-Lieder. Dazwischen bestand in einer Gebetsstille im von Kerzen erleuchteten Raum die Möglichkeit, die Namen der Menschen, die man in der nächsten Zeit besuchen würde, laut oder leise vor Gott zu nennen. Die Kraft der Fürbitte war unmittelbar zu spüren. ...

Was wir bei einem Geburtstagsbesuch oder am Krankenbett zurücklassen, kann eine tiefe Wirkung entfalten. Es ist darum gut, wenn wir viel Zeit darauf verwenden, Kleinschriften und Bild- oder Spruchkarten sehr bewusst auszuwählen (und keinesfalls nur unter dem Gesichtspunkt der Finanzierbarkeit!).

Einzelne Texte oder Bilder können im Gottesdienst oder in der Besuchsdienst-Gruppe oder bei anderen Gelegenheiten betrachtet werden. So bekommen wir selbst eine Beziehung zu ihnen und ein Gespür für den Reichtum, der in ihnen lebt.

Hieraus entsteht die Möglichkeit, in Häusern oder am Krankenbett kleine ‚Andachten‘ zu gestalten: Ich lese meinem Gegenüber etwas vor und lasse es ihm da. Vielleicht spreche ich hinterher ein kurzes Gebet oder ein Segenswort, vielleicht berühre ich ihn oder sie dabei.

Ich habe es häufig erlebt, dass Mitglieder von Besuchsdienst-Gruppen so ihre geistliche Sprache finden konnten. Sie konnten fremde Worte verwenden, sie wussten, ihre Gemeinde, ihr Pfarrer, ihre Pfarrerin steht hinter diesen Worten, sie hatten sie in der Hand, auf dem Papier, und all das gab ihnen das nötige Selbstbewusstsein.“

Aus: Hermann Birschel, Meinen Glauben ins Gespräch bringen, Brennpunkt Gemeinde 6/2004.

7. Biografisch arbeiten

Seit einigen Jahren nimmt die Bedeutung von Biografiearbeit – besonders für Menschen in der zweiten Lebenshälfte – zu.

Gabriel Garcia Marquez schreibt in seiner Autobiografie:
„Nicht was wir gelebt haben, ist das Leben, sondern das, was wir erinnern, um es zu erzählen.“

Ein jüdisches Sprichwort sagt:
„Wer vergisst, verdorrt, wer erinnert, lebt.“

Georg Moser, ein Bischof, sagt:
„Nur in der Rückschau, in der Zusammenfassung alles Erfahrenen, besitzen wir unser Leben ganz.“

Das deutsche Wort für Biografie ist Lebensbeschreibung. Dabei geht es nicht um den real erlebten Lebensweg, sondern um die im Gedächtnis aufgezeichnete Lebensgeschichte. Beschreiben heißt, etwas wahrnehmen, erkennen, deuten. Und genau darum geht es auch in der Biografiearbeit: Das Leben beschreiben, darin etwas Neues erkennen, der Lebensgeschichte eine Deutung und einen Sinn geben.

Für die Biografiearbeit gelten also zwei Faktoren:

- Die Lebensereignisse (gesellschaftliche und individuelle)
- Der Deutungs- und Verarbeitungshintergrund

Auf die Lebensereignisse hat der Einzelne nur wenig oder keinen Einfluss. Um so wichtiger ist es deshalb, zu den Lebensereignissen eine Haltung, eine Einstellung zu finden und diese nach Möglichkeit als einen Teil der eigenen Identität anzunehmen. Können die Lebensereignisse angemessen gedeutet werden, beeinflusst dies zukünftiges Handeln, aber auch das Wohlbefinden der Menschen.

Wirkung und Funktion von Biografiearbeit

Biografiearbeit geschieht im sozialen Miteinander und im Erzählen. Erzählen und Zuhören verändern beide, Sprecher wie Zuhörer. Es entsteht etwas Neues. Die Geschichten verändern sich, verdichten sich, manchmal so sehr, dass sie zur Familiensage werden. In das Erzählen schleichen sich Erkenntnisse mit ein, es entsteht eine Zusammenschau, es ergibt sich eine emotionale Intensität und manchmal ein inneres Loslassen, ein Abschiednehmen. Der Zuhörende hilft, dass der Erzählende seine Geschichte „hoch holt“, sie durchs Erzählen ansieht, dann verändert und durch die Reaktion des Gegenübers neu gedeutet wieder ablegt. Nicht selten werden dabei die mit dem Ereignis verbundenen Gefühle noch einmal wach: Wut, Trauer um verpasste Chancen, aber natürlich auch die positiven Gefühle Glück, Versöhntheit, Liebe.

Gesellschaftliche Bedingungen als Begründung für Biografiearbeit

Früher entschied die Familie, in die jemand hineingeboren wurde, über dessen sozialen Status, über Beruf und möglicherweise über den Lebenspartner. Kirche und Glaube unterstützten die Menschen, indem sie auf die „Gottgegebenheit“ hinwies. Manches wurde auch als Strafe Gottes gedeutet – aber in der Regel war man sich bewusst, dass man nicht viel ändern kann. Diese „Lebensdeutung“ hat die Menschen psychisch sehr entlastet und zu einer meist das ganze Leben anhaltenden Identität geführt. Heute scheint jeder für sein Schicksal selbst verantwortlich zu sein. Menschen haben (scheinbar) die freie Berufswahl, die freie Partnerwahl oder „Nichtpartnerwahl“ usw. Kaum ein Lebenslauf gleicht einem anderen. Für das eigene Schicksal gibt es heute keine allgemein gültige Sinndeutung mehr, sondern es kann im Einzelfall und je nach Weltanschauung ganz verschieden gesehen werden. Menschen müssen sich entscheiden, nach welchem Sinnsystem sie leben möchten. Menschen sind also von der gesellschaftlichen Situation her viel mehr gefordert, ihr Leben ganz bewusst zu gestalten und im Alter – wenn Zukunft

weniger wird, Vergangenes dagegen mehr – in einer Art Verdichtung zu einem guten Ganzen zusammen zu fügen.

Die Frage „Wer bin ich?“ können sich Menschen in einer individualisierten und differenzierten Welt nicht mehr so leicht beantworten. Als einziger fester Bezugspunkt des Menschen bleibt dann das eigene, erfahrene Leben, die eigenen Lebensentscheidungen und deren Anlässe.

Gezielte Biografiearbeit stärkt Menschen, weil sie so zeigen können: Seht her, das bin ich, das bewegt mich, das war ich.

Wenn man sich näher an die Lebensthemen und individuellen Erlebnisse der Menschen wagt, tauchen natürlich auch schwierige Erfahrungen und schlimme Erlebnisse auf: Jemand spricht über sexuellen Missbrauch, schlimme Kriegsverbrechen, große Schuld als Täter, seinen Wunsch nach Selbstmord ...

Dazu einige wichtige Punkte:

Biografiearbeit ist keine Therapie. Es geht nicht darum, etwas „aufdecken“ zu wollen. Lassen Sie deshalb die Verantwortung bei ihrem Gegenüber.

Kommen Sie immer wieder auf die Gegenwart:

- *Was bedeutet das heute für Sie?*
- *Wie fühlt sich das heute an?*

Seien Sie achtsam, lenken Sie das Gespräch immer auf die Stärken. Fragen Sie nicht: *Warum haben Sie das gemacht?* – sondern: *Wie sind Sie damit umgegangen?*

Gönnen Sie sich für sich seelsorgliche oder fachliche Begleitung (unter Umständen auch für die von Ihnen begleitete Person).

- Je größer die Gruppe, desto unverfänglicher das biografische Thema (z.B. nur Zeitgeschichte).
- Zwingen Sie niemanden und geben Sie Schutz vor Kritik.
- Wer nichts erzählen will braucht das nicht zu tun.
- Bewerten und verurteilen Sie nicht. So wie es die/der andere erzählt, ist es in Ordnung. Wenn es um wirkliches Unrecht geht, können Sie anmerken, dass Sie dieses Handeln oder Denken als nicht richtig ansehen, aber dass Sie die Zusammenhänge verstehen möchten. Wenn jemand etwas „schön biegt“, fragen Sie nicht eindringlich nach. Es geht nicht um die objektive Wahrheit, sondern darum, wie jemand mit seiner Lebensgeschichte leben kann.
- Wenn jemand weint, ist es in der Regel ratsam zu schweigen. Halten Sie das Weinen aus, fragen Sie ganz vorsichtig: Was kann ich für Dich tun? Halten sie evtl. vorsichtig stützenden Körperkontakt. Manchmal kann Weinen auch Befreiung bedeuten. Fragen Sie dann vielleicht danach, ob das Erlebnis auch gute Folgen hatte (nicht zu früh) und wie der/die Betreffende heute handeln würde.
- Üben Sie Geduld, Achtung, Humor.

Biografisches Gespräch

Grundsätzlich erzählen Menschen gerne von ihren Erfahrungen. Es braucht oft gar keine besondere Motivation. Bekannt sind allerdings die Klagen der Zuhörenden: „Schon wieder die alte Geschichte...“ Mit guten Methoden kann man zweierlei erreichen: Die Phantasie anregen und Lust auf ein bestimmtes Thema wecken, neue Aspekte in das Erzählen bringen und den Erzählspielraum fokussierend einschränken.

Dazu dienen Fotos, Filme oder Filmmusik, Bücher, Geräusche, Lieder, Werkzeuge und Spielsachen, eine alte Bibel oder eine altes Religionsbuch.

**Bestätigung der eigenen
Identität als Begründung
für Biografiearbeit**

**Gefahren der
Biografiearbeit**

**Faustregeln
für Biografiearbeit**

**Beispiele
biografischer Methoden**

Familiensoziogramm

Man kann ein Beziehungsnetz der Herkunftsfamilie malen. Die Namen können verschieden groß geschrieben werden. Es können dicke Linien als Mauern gezogen werden, Blitze, Wolken, Herzen, Sonnen usw. eingemalt werden. Anschließend besteht die Gelegenheit, darüber ins Gespräch zu kommen. Ähnlich kann auch das aktuelle Beziehungsnetz aufgemalt werden oder mit Schachfiguren, Püppchen etc. aufgestellt werden, am besten auf einen Papierbogen, damit noch Verbindungslinien aufgezeichnet werden können.

Elternbotschaften

Man kann nach den zehn wichtigsten Botschaften der eigenen Eltern fragen und diese aufschreiben, z.B.: „Du wirst schon sehen, was du davon hast.“ „Rede erst, wenn die Erwachsenen schweigen.“ „Solange du deine Füße unter meinen Tisch stellst ...“

Variante: Die Teilnehmenden überlegen, welcher Spruch, welches entscheidendes Lebensmotto die Familie an die Wand gehängt hätte.

Das anschließende Gespräch kann mit folgenden Fragen geleitet werden:

- *Wie haben diese Botschaften damals auf mich gewirkt?*
- *Welche wirken heute noch? Welche habe ich verändert?*
- *Wie gehe ich heute damit um?*
- *Wie würde das Gegenteil dieser Sprüche lauten?*

Lebensreise

Die wichtigen Lebensstationen werden auf Kärtchen geschrieben und an einem Faden chronologisch aufgehängt. Jeder Besuch dient dem Gespräch über eines dieser Kärtchen.

„Die Reflexion der eigenen Biografie sowie die planende Selbststeuerung der eigenen Lebensgeschichte werden zu neuen Herausforderungen eines aktuellen Bildungsbegriffes: Gebildet ist, wer sein Leben reflektieren, bewältigen und entwerfen kann – eine lebenslange Aufgabe!“

Aus: Hubert Klingenberg, Lebensmutig, München 2003.

„Darum geht es: die Chancen entdecken, die in der eigenen Lebensgeschichte liegen. Die ureigene Lebensspur zu entdecken, die wir in diese Welt eingraben möchten.“

Aus: Anselm Grün/Maria-M. Robben, Finde deine Lebensspur, Freiburg 2001.

8. Mit wem in Kontakt kommen?

Mögliche Dialoggruppen

Neben den traditionellen Dialoggruppen kirchlicher Besuchsdienstarbeit – z.B. betagte Jubilare, Kranke oder Einsame – kann der Besuchsgedanke auf viele weitere Anlässe ausgedehnt werden, etwa Neuzugezogene, jüngere Menschen, Menschen am Übergang zum Ruhestand, Kinder zum fünften Taufstag, Familien, Konfirmandeneltern, Trauernde, Arbeitslose. Dabei wird deutlich: Es muss nicht nur um eine kontinuierliche Besuchsdienstarbeit gehen, sondern auch zeitlich begrenzte, projektorientierte Formen sind gut denkbar. Sie liegen im Trend – nicht zuletzt deshalb, weil sich für zeitlich überschaubare Projekte leichter Mitarbeitende finden lassen¹.

Projektorientierter Besuchsdienst

In der evang. Kirchengemeinde Ahlen wurden unter dem Motto „Ein Besuch ist mehr als kein Besuch“ in der Adventszeit 1999 81-84-jährige Menschen besucht, im nächsten Jahr Zugezogene vom Reformationstag bis 2. Advent 2000 und im Winter 2001/02 Menschen zwischen Arbeit und Ruhestand. Diese Projekte wurden jeweils durch Eröffnungs- und Abschlussgottesdienste, durch informative Öffentlichkeitsarbeit und einen regelmäßigen Stammtisch für die Besuchenden begleitet².

Mitgliederinterviews

Dieses Kontakt-Projekt bietet außer nachdenkenswertem Einzelbegegnungen Kirchengemeinden einen doppelten Gewinn: Zum einen werden Daten für die konzeptionelle Gemeindeentwicklung erhoben, zum andern ergeben sich intensive Kontakte auch mit Personen, die sonst nie oder selten an Gemeindeveranstaltungen teilnehmen.

Die meisten Interviews finden an der Haustüre oder im Vorraum statt. Leitfaden für das Gespräch ist ein auf die jeweilige Gemeinde zugeschnittener Fragebogen. Sinnvoll ist dabei eine möglichst breite, öffentliche Ankündigung in der regionalen Presse sowie im Gemeindebrief, damit die Ausgewählten beim brieflichen Anschreiben oder bei der telefonischen Terminvereinbarung schon wissen, worum es geht. Die meisten Besuchten lassen sich mit viel Offenheit auf die Interviews ein.

Für dieses Projekt, das sich auch gut für den Kontakt mit Neuzugezogenen eignet, ist konzeptionelle und kommunikative Beratung sinnvoll (siehe Anhang).

Zwei Beispiele
aus der Praxis

Dialoggruppen

Menschen in den Kirchengemeinden lassen sich vielfältig erfassen. Eine Möglichkeit ist die Betrachtung der Milieus. Der Sozialwissenschaftler Gerhard Schulze unterscheidet in seiner Publikation „Die Erlebnisgesellschaft“ fünf Milieus. Es ist eine lohnende und spannende Herausforderung, diese Milieus in der eigenen Gemeinde aufzuspüren.³

¹ Vgl. dazu kurz und bündig mit vielen Anregungen für die Praxis „Gemeinde leiten“ (Impulse für Kirchenvorstände) 2/2004: Projekte in der Gemeindearbeit. Wer es ausführlicher haben möchte, ist mit folgender Arbeitshilfe gut bedient: H. Kirchmeyer u.a., Von der Idee bis zur Auswertung. Projekte systematisch planen, erfolgreich durchführen, wirksam auswerten (siehe Literaturtipps).

² Vgl. dazu M. Espelöer, Evangelische Besuchswochen – Gemeinde besucht Gemeinde, in: H.-J. Abromeit u.a. (Hg.), Spirituelles Gemeindemanagement, Göttingen 2001, 149–153.

³ Die folgenden Kurzbeschreibungen stammen aus der Arbeitshilfe „Rückenwind“ (siehe Literaturtipps).

Niveaumilieu

Über 40 Jahre. Höhere Bildung. Überregionale Tageszeitung. Klassische Musik. Streben gehobene Position an.

Integrationsmilieu

Über 40 Jahre. Mittlere Bildung. Gediogene Mittellage in allem: Mode, Wohnstil, Auto. Kirchenmitglied. Vereinsmitglied.

Harmoniemilieu

Über 40 Jahre. Niedrige Schulbildung. Einfache Sprache. Unauffälligkeit bevorzugt. Deutscher Schlager, Fernsehquiz, Bild-Zeitung. Strebt nach Geborgenheit.

Selbstverwirklichungsmilieu

Unter 40 Jahre. Mittlere/höhere Bildung. Das Publikum der „Szene“. Kreative oder (psycho-)soziale Berufe. Mobil und selbstdarstellerisch. Grenzgänger zwischen allem: Kontemplation und Aktion. Mozart und Rolling Stones.

Unterhaltungsmilieu

Unter 40 Jahre. Niedriger Schulabschluss. „Action-orientiert“ ohne Anspruch an innere Auseinandersetzung: Kino, Fußballplatz, Spielautomaten, Diskothek, Fitness-Center. Auf der Suche nach dem starken Erlebnisreiz.

Die Kenntnis der Milieus soll nicht einem Schubladendenken Vorschub leisten, sondern Besuchende dafür sensibilisieren, dass die Besuchten möglicherweise nach ganz anderen Prioritäten ihr Alltagsleben strukturieren. Patentrezepte lassen sich daraus nicht ableiten.

Lebensphasen

Die Betrachtung der Lebensphasen ist eine zweite Möglichkeit sich den Menschen in der Gemeinde gedanklich anzunähern. In den verschiedenen Lebensphasen stehen Menschen oft in vergleichbaren Lebenssituationen und haben aus diesem Grund oft vergleichbare Lebensthemen, an denen sich Besuchsanlässe fest machen lassen.

*Lebensthemen am Beispiel von Menschen in der zweiten Lebenshälfte:***Berufliche Entwicklung**

Die Veränderung vom Höhepunkt der Karriere über den Ruhestand bis hin zur Gestaltung neuer, selbstgewählter Herausforderungen im Ruhestand

Familiäre Entwicklung

Abschiednehmen von der biologischen Möglichkeit Kinder gebären zu können, Loslassen erwachsener Kinder, Unterstützung der Kinder und Enkelkinder oder – angesichts demografischer Entwicklungen – Trauerarbeit, weil keine Enkelkinder kommen, die Gefahr von Partnerschaftskrisen, pflegebedürftige Angehörige, Krankheit und Tod Nahestehender.

Körperliche Entwicklung

Von ersten körperlichen Veränderungen (Falten, Wechseljahre, Haarausfall) bis hin zum möglichen Verlust der selbstständigen Lebensgestaltung und letztendlich zum Tod

Lernen

Von der (beruflichen) Herausforderung nach lebenslangem Lernen hin zu freiwilligem und selbstbestimmtem Lernen, Entwicklung geistiger Reife und Lebensweisheit

Identität

Von der berufsbedingten Identität „Ich bin, was ich tue“ über Lebenskrisen bis hin zur Sinnfrage und neuen (Alters-)Identität.

Die Differenz gestalten

„Kirchliche Arbeit ist zum einen sehr genau auf die religiösen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und Gemeindeglieder zugeschnitten. Unterschiedliche Milieus werden ernstgenommen. Zum anderen zeigt sich, dass Gemeinden eigene Milieus bilden, die sich so abschotten können, dass es für Interessenten und Kontaktsuchende kaum noch möglich ist, einen Einstieg zu finden.

Wegen dieser Ambivalenz ist es wichtig, dass Gemeinden fragen: Welche Menschen, welche Milieus sprechen wir an, welche schließen wir aus? Wo sind die blinden Flecken? Es handelt sich hierbei um eine Frage des missionarischen und diakonischen Handelns der Kirche. Sie ergibt sich aus dem Auftrag Jesu, den Menschen die Botschaft von der Liebe Gottes zu verkündigen.

Dieser Auftrag wird sicherlich missverstanden, wenn man ihn als Zwang zur Mission versteht, der unter Erfolgsdruck setzen soll. Die Fragestellung verhilft vielmehr zu einer nüchternen Analyse über den Ort der Kirche in der Welt in Beziehung zum Auftrag der Gemeinde Jesu Christi. Zu Strategien und zu wirksamen Veränderungen kann erst kommen, wer seine eigene Situation und die der Anzusprechenden kennt.“

Aus: Friedrich Weber, Die Differenz gestalten, Gemeinde leiten 1/2002.

Wer soll besucht werden?

Sammeln Sie in Ihrem Team oder im Kirchenvorstand:

Welche Zielgruppen und Anlässe für Besuche sind in unserer Gemeinde denkbar?

- alte Menschen
- Menschen in einem Altenheim
- Menschen in einem Krankenhaus
- Menschen mit Behinderung
- betagte Jubilare
- einsame Menschen
- kranke Menschen zu Hause oder im Krankenhaus
- Menschen in Krisen
- junge Menschen zu einem Geburtstag
- junge Familien anlässlich des Taufages eines Kindes
- Familien anlässlich der Einschulung eines Kindes
- Konfirmandenfamilien
- Zugezogene
- Aussiedlerfamilien
- alle Menschen, die in einem bestimmten Neubaugebiet wohnen
- Brautpaare
- Singles
-

Besprechen Sie im Team oder im Kirchenvorstand folgende Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge:

Achten Sie dabei darauf, dass die Kreativität nicht durch Killerphrasen wie „Wer soll das machen?“ „Das hat noch nie bei uns geklappt.“ „Dafür gibt es kein Geld.“ blockiert wird.

1. Welche Dialoggruppen sind für Ihre Gemeinde besonders wichtig? Warum ist das so?
2. Stellen Sie sich vor, Sie bauen einen erfolgreichen Besuchsdienst auf, erreichen die Ihnen wichtigen Menschen. Was wird in Ihrer Arbeit als Team (Kirchenvorstand) anders werden? Was wird für das Gemeindeleben anders werden? Woran merkt der Messner, die Dekanin (der Rektor der Grundschule, der Bäcker, der Kirchenchor, der Frauenkreis usw.), dass etwas anders wurde?
3. Stellen Sie sich vor, in Ihrer Gemeinde gäbe es den „idealen“ Besuchsdienst. Wie sähe dieser aus? Wie oft würden sich die Teilnehmenden treffen, wer würde dazu gehören usw.?
4. Brauchen Ihre Wunsdialoggruppen einen kontinuierlichen Besuchsdienst oder ist projektorientierte Besuchsdienstarbeit sinnvoll?
5. Welche Hindernisse gibt es auf dem Weg zu einem guten Besuchsdienst?
6. Wenn Sie Ihre bisherigen Gesprächsergebnisse betrachten: Was ist für uns umsetzbar? Was sind die nächsten Schritte?

Milieus in der Gemeinde

Einstieg und Annäherung an das Thema (Version 1):

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Besuchsdienstes sitzen im Kreis. In der Mitte des Kreises liegen verschiedene Gegenstände, z.B.

- eine Zeitung „Die Zeit“
- eine Einladung zu einer Mitgliederversammlung eines ortsansässigen Vereins und eine Tupperware-Tortenschachtel
- ein kleiner Werkzeugkasten
- ein Aldi-Prospekt
- ein weißes Handtuch
- ein Verzeichnis von Kunst- oder Konzertveranstaltungen
- ein Fanclubschal o.ä.
- ein schickes, modisches Handtäschchen
- ein Spielzeug
- ein Skateboard oder modisches Handy

Beschreiben Sie möglichst konkret, welche Personen zu den Gegenständen gehören könnten: Welchem Beruf gehen sie nach, welche Bildung könnten sie haben, welches Alter, Interessen, bevorzugte Literatur, bevorzugte Fernsehsendungen, Musikrichtung usw.

Einstieg und Annäherung an das Thema (Version 2):

Wählen Sie sich einen Gegenstand aus und stellen Sie sich in der Rolle der dazugehörigen Person vor.

Niveaumilieu (Professor für Pädagogik) – „Die Zeit“

Ich bin 51 Jahre alt, verheiratet und habe zwei Kinder. Die beiden sind 12 und 14 Jahre alt.

Wir leben hier am Stadtrand schon seit ein paar Jahren, weil es sich hier sehr gut leben lässt.

Wir haben ein angenehmes Wohnumfeld und die Kinder haben nette Freundinnen und Freunde. Die Infrastruktur ermöglicht kurze Fahrtzeiten in die Innenstadt, was mir persönlich sehr entgegenkommt, denn ich gehe häufig ins Theater, in Konzerte, Diskussionsforen und mit der Familie auch immer wieder ins Museum und in aktuelle Ausstellungen.

Mir ist dabei – aufgrund meiner begrenzten Zeit – sehr wichtig, dass die Veranstaltungen, die ich auswähle, ansprechend und niveauvoll sind. Kirche sehe ich sehr kritisch.

Wenn ich zu bestimmten Feiertagen in einen Gottesdienst gehe, dann nehme ich Gottesdienste in der Innenstadt wahr, wo ich vom Pfarrer oder der Pfarrerin weiß, dass er/sie eine intellektuell anspruchsvolle Predigt hält. Ab und an gehe ich in unserer Gemeinde in eine Taizé-Andacht, aber eigentlich mehr meiner Frau zuliebe.

Integrationsmilieu (Bankangestellte in Teilzeit) – „Einladung zur Mitgliederversammlung/Tortenschachtel“

Ich bin 43 Jahre alt und arbeite bei der Sparkasse. Wir, d.h. mein Mann und mein 16-jähriger Sohn, wohnen schon seit 15 Jahren hier. Am Stadtrand waren die Grundstückspreise ganz günstig, damals, und da haben wir uns eine Doppelhaushälfte gekauft.

Hier am Stadtrand gibt's wenigstens noch ganz gute Vereine, die was auf die Beine stellen. Mit meinem Mann zusammen bin ich im „Naturfreunde-Verein“ aktiv. Da werden eigentlich immer schöne Sachen unternommen.

In Konzerte gehe ich auch manchmal und letztes Jahr haben wir uns endlich zu einem Theaterabonnement durchgerungen.

Wenn in der Kirche ein Konzert ist, gehe ich auch ganz gern mal hin. An den Feiertagen besuche ich den Gottesdienst hier der Kirche. Von den Mitarbeiterinnen im Seniorenkreis der Kirchengemeinde kenne ich die eine über meine Arbeit in der Bank. Manchmal, wenn die etwas Besonderes planen, fragt sie mich, ob ich auch einen Kuchen backe. Das mache ich dann eigentlich ganz gern.

Harmoniemilieu (arbeitsloser Werkzeugmacher) – „Werkzeugkasten/Aldi-prospekt“

Ich bin 55 Jahre alt und jetzt schon eine ganze Weile arbeitslos. Aber meine Frau hat Arbeit und unsere Kinder sind schon erwachsen und haben eigene Familien. In dem Haus hier lebe ich schon seit meiner Kindheit, das hat mein Vater gebaut. Wenn's nichts zu tun gibt, sitze ich ganz gern am Fernseher, Lindenstraße oder mal ein schöner Heimatfilm, also so Volkstheater oder so was, sehe ich auch ganz gern.

Na ja, aber durch die Arbeitslosigkeit habe ich auch Zeit, mal was am Haus zu machen, bei so einem alten Haus gibt's immer was zu renovieren.

Ja und wenn die in der Kirche was am Gemeindehaus zum Bauen haben, da mache ich schon mit. Aber in die Kirche, am Sonntag, da gehe ich nicht mehr. Ich bin ja nie so richtig oft gegangen, aber seit es da immer so zugeht, mit den Kindern und Familiengottesdienst und der Unruhe, gehe ich gar nicht mehr hin. Der Pfarrer glaubt wohl, man müsste immer alles anders machen, aber die Leute wollen eben auch ihren gewohnten Gottesdienst.

Selbstverwirklichungsmilieu (Informatiker) – „weißes Handtuch/Konzertprogramm“

Ich bin 31 Jahre alt, arbeite als Informatiker bei Datev. Als Single lebe ich seit zwei Jahren in einer attraktiven Wohnanlage.

In meiner Freizeit ist mir der Sport sehr wichtig: Ich jogge regelmäßig, hin und wieder spiele ich Tennis, im Winter geht's natürlich so oft wie möglich zum Skifahren oder zum Snowboarden.

Für meine Urlaube im Sommer suche ich mir immer wieder mal was Außergewöhnliches aus, z.B. Bergwandern in Pakistan mit ein paar Freunden, die Lust auf Abenteuer haben.

So unter der Woche, wenn ich da nach dem Job noch Lust habe zum Weggehen, dann schau ich halt mal in ein paar Szenekneipen rein, ob jemand Interessantes dort ist. Ich habe auch ein paar Freunde, die sich in der Friedensbewegung engagieren, mit denen geh ich auch ganz gern mal zu guten Musik-Festivals.

Mit Kirche habe ich nichts weiter zu tun, Gottesdienste bringen mir nichts: Die Musik ist unmöglich und Predigten interessieren mich auch nicht. Ja, im Eine-Welt-Laden kaufe ich meinen Kaffee ein, der Laden gehört, glaube ich, irgendwie auch zur Kirche.

Unterhaltungsmilieu (Friseurin) – „Fanclubschal und/oder Handtäschchen“

Ich bin 25 Jahre alt und frisch verheiratet. Wir haben so einen richtig schönen Traugottesdienst gehabt, das war ganz toll, die Kirche war so schön geschmückt, in den Farben passend zu meinem Brautstrauß.

Sonst gehe ich eigentlich nicht in die Kirche. Da ist irgendwie nie richtig was los. Mit meinem Mann gehe ich ganz gern mal zum Fußball. Ja und ins Fitness-Studio gehe ich gern und ins Solarium.

Mir ist es wichtig, dass ich mich immer nach der Mode richten kann, aber viel darf es nicht kosten, da muss ich schon schauen, wo ich einkaufe.

Abends gehen wir manchmal in die Disco oder wenn ein Volksfest ist, da gehen wir auch gern hin. Es soll so richtig was los sein.

Im Kino oder Fernsehen sehe ich mir am liebsten schöne Liebesfilme an.

- Gehen Sie in 4er-Gruppen auseinander.
- Spielen Sie eine Begegnung an der Haustür. Es gibt eine/n Besuchende/n, eine/n Besuchte/n und zwei Beobachtende. Vereinbaren Sie eine Zeit für das Rollenspiel (ca. fünf Minuten).
- Spielen Sie eine Erstbegegnung zwischen Besuchenden und Besuchten. Dabei soll der/die Besuchte in die Rolle eines/r Vertreters/in eines bestimmten Milieus schlüpfen.
- Tauschen Sie sich danach über Ihre Erfahrungen bzw. Eindrücke in folgender Reihenfolge aus:
(1) Der/die Besucher/in, (2) der/die Besuchte, (3) die Beobachtenden. Folgende Impulse können Ihnen bei den Rückmeldungen helfen:
 - Wie habe ich mich bei dem Gespräch gefühlt?
 - Positiv ist mir aufgefallen, dass ...
 - Schwierig oder störend fand ich, dass ...
 - Für die Beobachtenden:
 - Gab es Auffälligkeiten in der Kommunikation?
 - Wie hat die/der Besuchende reagiert?
 - Wie die/der Besuchte?

Vertiefung des Themas
durch ein Rollenspiel

9. Ein Besuchsdienst-Konzept entwickeln

Es gibt verschiedene Anlässe zur Gründung eines Besuchsdienstes, z.B.:

- Der Kirchenvorstand beschließt den Ausbau der Besuchsdienst- und Kontaktarbeit um damit die Gemeindegliederarbeit stärker zu profilieren.
- Der Pfarrer oder die Pfarrerin können und wollen nicht mehr alle notwendigen Besuche alleine bewältigen und haben zudem noch weitere Ideen, wie die Kontakte zu bestimmten Gemeindegliedern erweitert werden können.
- Die Initiative geht von Gemeindegliedern aus, denen eine bestimmte Dialoggruppe am Herzen liegt oder die sich aus eigener Betroffenheit engagieren.

Um beim weiteren Vorgehen Irritationen oder Konflikte zu vermeiden, machen sich die Verantwortlichen die einzelnen Aspekte bewusst, die zu bedenken sind: Gerade in der Anfangsphase hat jede und jeder Beteiligte Ideen, was nun als Erstes geklärt werden müsste. Es ist daher notwendig gut strukturiert vorzugehen. Diskussionsergebnisse sollten unbedingt festgehalten und allen zur Verfügung gestellt werden, damit nicht immer wieder die gleichen Fragen neu aufgerollt werden. Die Gruppe kann sich so auf bestehende Vereinbarungen beziehen und zügig weiterarbeiten.

Ein Konzept ist nichts anderes als die (sinnvollerweise schriftlichen) Vereinbarungen über die Ziele und die Arbeitsweise eines gemeinsamen Vorhabens.

Projektteam gründen

Meist finden sich einige Menschen, die ein Vorhaben wie die Gründung eines Besuchsdienstes vorantreiben möchten. Mit diesen Initiatoren sollte die Gründung eines Projektteams thematisiert werden:

- Sind die Initiatoren auch Mitglieder in dem Projektteam?
- Wer gehört aus fachlichen oder organisatorischen Gründen mit in das Projektteam?

Meist ist es für die Gründungsphase eines Projektes gut, wenn der Pfarrer oder die Pfarrerin, ein Mitglied des Kirchenvorstandes und zwei bis vier weitere Menschen aus der Gemeinde zusammenkommen. Bereits in dieser Vorphase können Vertreter/innen aus der angedachten Dialoggruppe eingeladen werden, die deren Anliegen exemplarisch vertreten.

Die Mitarbeitenden des Projektteams sind nicht automatisch die gleichen Personen, die später im Besuchsdienst mitarbeiten, da es für die Projektentwicklung zum Teil andere Qualifikationen braucht als für die konkrete praktische Arbeit. Außerdem fällt es leichter, Menschen für eine begrenzte Aufgabe zu gewinnen.

Aufgaben

Gemeinsam werden die Aufgaben und die zeitliche Dauer des Projektteams vereinbart. Aufgaben sind:

- Bedarf für den Besuchsdienstkreis erheben bzw. überprüfen
- Aufgaben und Ziele des Besuchsdienstes festlegen
- Die Form beschreiben, wie der Besuchsdienst arbeiten sollte (zeitlich begrenzt als Projekt, auf Dauer angelegt, wöchentlich, monatlich, nur im Winter usw.)
- Ggf. Beschluss des Kirchenvorstandes einholen
- Mitarbeitende gewinnen, mit ihnen zusammen das Konzept verfeinern und ergänzen
- Mitarbeitende trainieren bzw. Fortbildung organisieren
- Informationsmaterial besorgen und kleine Handbibliothek einrichten
- Das Vorhaben öffentlich machen
- Unterstützer finden
- Auftaktveranstaltung planen (z.B. Gottesdienst, Programmpunkt beim Sommerfest, Festakt)

Situationsanalyse

Eine sorgfältige Analyse des Bedarfes und der Situation schafft eine gute Ausgangsposition. Nicht selten werden Projekte ins Leben gerufen, „weil das andere auch machen“ oder „weil man einfach was für...machen will.“ Überprüft man eine Idee am Anfang hinsichtlich ihres Bedarfes und ihrer Passung, erspart das spätere Enttäuschungen.

Für die Analyse kann man statistisches Material sichten und/oder exemplarisch zehn Personen aus der gewünschten Dialoggruppe nach dem Zufallsprinzip auswählen und sie nach ihrem Bedarf befragen. Theoretisches Hintergrundwissen über die Lebenslage der gewünschten Dialoggruppe ist hilfreich.

Zielfindung

Was erreicht werden soll, muss für alle Beteiligten klar sein. Am besten werden die Ziele gemeinsam erarbeitet. Im Austausch wird so lange gerungen, bis sie von allen Beteiligten mitgetragen werden können.

Kirchenvorsteher/innen können andere Erwartungen haben als die Mitarbeitenden oder die Dialoggruppe, um die es geht. Zielklarheit beugt Konflikten und Enttäuschungen vor. Auch für die spätere Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig, dass das Vorhaben prägnant beschrieben werden kann.

Einige Leitfragen, mit denen die Projektgruppe den Zielen auf die Spur kommen kann:

- Stellen Sie sich vor, der Besuchsdienst (das Projekt) arbeitet zwei Jahre lang äußerst befriedigend. Was ist dann anders?
- Stellen Sie sich vor, Sie gehören zur ausgewählten Dialoggruppe. Was würden Sie dem Besuchsdienstkreis raten?
- Wie könnte eine Visitenkarte oder ein Faltblatt für den geplanten Besuchsdienst aussehen? Was sollte auf jeden Fall kommuniziert werden?

Die Antworten werden jeweils diskutiert. Danach einigen sich alle Beteiligten auf Ziele. Sinnvoll ist dabei die Unterscheidung zwischen Leit-, Mittler- und Handlungszielen:

Leitziele geben die Richtung vor und erklären, was das Vorhaben will, z.B.: Der Besuchsdienst nimmt Kontakt mit Neuzugezogenen auf. Er bietet ihnen Informationen über die Gemeinde an.

Mittlerziele beschreiben, was mit einzelnen „Mittlern“ im Blick auf das Gesamtziel erreicht werden soll, z.B.: Die Akzeptanz der Besuche wird durch eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit erhöht.

Handlungsziele drücken aus, was konkret erreicht werden soll, z.B.: Der Besuchsdienst nimmt im Januar mit 20 Neuzugezogenen persönlich Kontakt auf. Ziele sind nicht ein für allemal festgeschrieben. Von Zeit zu Zeit ist es notwendig die Ziele zu aktualisieren, zu konkretisieren oder veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Mittel und Methoden finden

Je klarer die Ziele sind, um so leichter fällt es, sich auf den geeigneten Weg zu einigen. Die Leitfrage dabei ist: „Wie (mit welchen Mitteln) erreichen wir das (jeweilige) Ziel?“

Das bedeutet z.B. für den geplanten Besuchsdienst für Neuzugezogene: Wie viele Mitarbeitende brauchen wir? Welche Kompetenzen sind notwendig?

Wie werden die Mitarbeitenden auf ihren Dienst vorbereitet? Denn von ihren Fähigkeiten, ihrer Ausstrahlung und ihrer Bereitschaft hängt das Gelingen ab.

Schritte zum Konzept

Welche Informationen über die Gemeinde sollen die Besuchten bekommen?
 Wird der Besuch durch einen Brief oder telefonisch angekündigt? Soll die Dialoggruppe zu einem stilvoll gestalteten Informationsabend eingeladen werden?
 Welche Kosten sind einzuplanen?

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach der Kontinuität der Arbeit. Kann das Ziel durch ein Projekt erreicht werden oder ist die Arbeit auf Dauer angelegt?

Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist mehr als konkrete Information über Termine. Gute Öffentlichkeitsarbeit geschieht kontinuierlich und schafft mit der Zeit ein wohlwollendes Klima für die Anliegen der Gemeindearbeit. Das wirkt sich wiederum positiv auf die Arbeit des Besuchsdienstes aus.

Besuchsdienstarbeit als Teil der Gesamtgemeinde

Ein klares Gemeindeprofil erleichtert die Besuchsdienstarbeit. Dann fällt es leichter folgende Fragen zu beantworten: Wen oder was vertritt der Besuchsdienstmitarbeitende? Mit welchen Gefühlen vertritt er die Kirchengemeinde? Wohin werden Besuchte eingeladen? Welches Programm erwartet sie dort? Wie werden sie als „Neue“ aufgenommen?
 Oft ist es Aufgabe des Besuchsdienstes, den Kontakt zur Gemeinde herzustellen oder zu verbessern. Das Gemeindeleben so zu gestalten, dass Menschen sich dort wohlfühlen, ist Aufgabe aller Mitarbeitenden.

Perspektivenwechsel und Auswertung

Auch für bestehende, gut laufende Arbeit bietet sich von Zeit zu Zeit eine Standortbestimmung an: Erreichen wir unsere Ziele noch? Stimmen die Annahmen über die Ausgangslage noch? Sind unsere Mittel und Wege noch angemessen? Welches Image haben wir?
 Es gehört eine Portion Selbstbewusstsein und Mut dazu, die eigene Arbeit im Team auszuwerten und sich ab und zu eine Rückmeldung von den Besuchten oder vom Kirchenvorstand einzuholen.

„Was wäre, wenn Besuche aus der Pflichtecke heraus dürften, heraus aus den Händen einer oder eines Einzelnen und Kenn-Zeichen einer Gemeinde werden könnten, die sich auf den Weg macht zu denen, die nicht mehr selber kommen können, zu denen, die nicht mehr kommen wollen, zu denen, von denen man gar nichts mehr weiß? ... Wie wäre es denn, wenn eine Gemeinde diesem Problem offensiv begegnete und Besuche für einige Wochen im Jahr zu ihrer Sache machte und sagte: ‚Wir gehen, um zu sehen und zu hören?‘“

Aus: Martina Espelöer, Be-suchet – so werdet ihr finden, klopft an – so wird euch aufgetan ... Evangelische Besuchswochen – Gemeinde besucht Gemeinde, in: Spirituelles Gemeindemanagement, Göttingen 2001.

Schritte zur Konzeptentwicklung

Folgende Stichworte dienen als mögliche Anhaltspunkte für das Leitungsteam. Es entscheidet, welche Schritte vor Ort am sinnvollsten sind:

Der Kirchenvorstand diskutiert den Bedarf

- Welchen Rahmen (organisatorisch, finanziell, ideell) soll das Projekt haben?
- Welchen Nutzen erwarten wir uns als Gemeindeleitung?
- Welche Unterstützung können wir bieten?
- Beschluss über das Vorhaben!

Projektteam gründen:

- Wer gehört dazu?
- Welchen Auftrag erhält das Projektteam (von wem)?
- Wie sieht ein gutes Ergebnis des Projektteams aus?
- Welche Schritte stehen an (Anzahl der Treffen? Notwendigkeit eines Klausurtagungs? Durchführung eines Einführungsseminars? ...)?

Analyse

- Klären, welche Bedeutung der Anlass für die Initiative haben könnte
- Eigene Motivation zu dem Projekt klären
- Bedürfnisse der Gemeindeglieder erheben
- Soziologische, demografische und sozialwissenschaftliche Informationen zur potentiellen Dialoggruppe einholen
- Auftrag von den Verantwortlichen (Gemeindeleitung/Kirchenvorstand) einholen
- Statistische Zahlen zur Kirchengemeinde und zur kommunalen Struktur auswerten

Ideen und Ziele

- Ideen und Visionen sammeln
- Sich einigen und das Vorhaben in Form von Zielen formulieren
- Mit der Realität (finanzielle Ressourcen, Kraft, Zeit ...) konfrontieren und ggf. anpassen

Durchführung andenken

- Finanzielle Rahmenbedingungen klären (Porto, Fortbildungskosten, Auslagen, Geschenke, Bücher, ...)
- Mitarbeitende gewinnen (Dauer der Mitarbeit klären, Begleitung, Beendigung der Mitarbeit ...)
- Mögliche Konfliktfelder benennen
- Werbung und Öffentlichkeitsarbeit in den Blick nehmen
- Auftaktveranstaltung planen (Gottesdienst zur Einführung der Ehrenamtlichen, Fortbildungstag oder -wochenende ...)

Abschluss und/oder Auswertung

- Wurden die Ziele erreicht?
- Wird das Projekt beendet oder fortgeführt?
- Wie werden die Mitarbeitenden angemessen verabschiedet?
- Welche Unterstützung ist bei einer Fortführung sinnvoll?
- Was ist neu zu bedenken?

10. Beratung und Literaturtipps

Beratung: Besuchsdienst als Kontaktarbeit

Eine Grunddimension gemeindlichen Handelns ist es, durch Besuche und andere Kontakte vor Ort und in der Region Beziehungen aufzubauen. Kontaktarbeit kümmert sich darum, mit Menschen in Verbindung zu kommen. Das Amt für Gemeindedienst unterstützt und begleitet die gezielte Beziehungsaufnahme mit unterschiedlichen Dialoggruppen.

Mit kirchendistanzierten Menschen Kontakt aufnehmen

Beratung über Konzepte zur Erst- oder Wiederbegegnung mit dem Evangelium

- Informationen über die aktuellen Bedingungen der Glaubenskommunikation
- Beratung, Fortbildung und Begleitung zu Glaubenskursen
- Angebote zur Entwicklung der Gesprächsfähigkeit von Christen über ihren Glauben

Diakon Friedrich Rößner
(0911) 43 16 - 283
evangelisation@afg-elkb.de

Pfarrer Peter Zeitz
(0911) 43 16 - 281
evangelisation@afg-elkb.de

Mit Besuchsdiensten und anderen Kontaktformen Gemeinde entwickeln

Klärungshilfe im Kirchenvorstand

- Beratung der Konzeptgruppe, z. B. bei der
- Bestandsaufnahme der Gemeindesituation
- Gewinnung von Mitarbeitenden
- Gestaltung eines Einführungsseminars
- Begleitung der Besuchsdienstgruppe
- Überprüfung und Weiterentwicklung des bestehenden Konzeptes

Pfarrer Harald Wildfeuer
(0911) 43 16 - 261
gemeindeentwicklung@afg-elkb.de

Pfarrer Dr. Thomas Popp
(0911) 43 16 - 271
hauskreisarbeit@afg-elkb.de

Mit Neuzugezogenen erste Kontakte knüpfen

Beratung und Information

- Zielsetzung für Erstkontakte
- Organisation und Support
- Mediale Zugänge
- Fortbildung zu den Themen
 - Gestaltung und Veröffentlichungen
 - Nutzung digitaler Techniken

Diakon Herbert Kirchmeyer
Tel. (0911) 43 16 - 231
oeffentlichkeitsarbeit@afg-elkb.de

Kontakte zu Menschen in der zweiten Lebenshälfte, Familien, Männer

Informationen, Schulungen und Beratung für Kirchenvorstand und Teams

- Kontaktarbeit entlang der Lebensphasen
- Kontaktarbeit anlässlich von Lebensereignissen
- Besuchsdienst in Einrichtungen (z.B. Altenheim, betreutes Wohnen...)
- Generationsverbindende Kontaktarbeit
- Besuchsdienstarbeit für Ältere oder Hochaltrige, Angehörigenarbeit
- Kommunikationstraining
- Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterschulung
- Teamsupervision

Martina Jakubek, Referentin für Gemeindebezogene Altersarbeit

(0911) 43 16 - 262

jakubekm@afg-elkb.de

Mit Familien in Kontakt kommen

- Klärung des Begriffs „Familie“ und Zielsetzung(en)
- Überprüfung der bestehenden Angebote für Familien und deren Mitglieder
- Kontakt-, Anknüpfungs- und Begegnungsmöglichkeiten
- Gemeinsame Angebote (z.B. Neuzugezogene, Kirchendistanzierte)
- „Risiken und Nebenwirkungen“

Evelin Göbel, Referentin für Familienarbeit

(0911) 43 16 - 224

familienarbeit@afg-elkb.de

Folgende Arbeitshilfen rund um das Thema Kontaktarbeit/Besuchsdienst sind beim Amt für Gemeindedienst in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern zu haben:

- H. Kirchmeyer u.a., Von der Idee bis zur Auswertung. Projekte systematisch planen, erfolgreich durchführen, wirksam auswerten.
- J. Körnlein, Normal vom Glauben reden (Leitungsheft und Heft für die Teilnehmenden).
- R. Loebermann u.a., Rückenwind. Die Fortbildung für wirksames Engagement im Kirchenvorstand.
- Praxishilfe Ehrenamt, Selbstbestimmt arbeiten in einem guten Rahmen.

Literaturtipps

Hilfreiches aus anderen Landeskirchen:

Werkstattheft zur Besuchsarbeit „Ausbildung und Leitung von Besuchsruppen“
(Herausgeber: Gemeindedienst der Nordelbischen Evang.-Luth. Kirche).
Internethinweis: www.gemeindedienst-nek.de/veroeffentlichungen

Zeitschriften:

- unterwegs zu menschen. Magazin für Mitarbeitende im Besuchsdienst
(Herausgeber: Zentrum Verkündigung der Evang. Kirche in Hessen und Nassau).
Internethinweis: www.zentrum-verkuendigung.de (Fachbereich Besuchsdienst)
- besuchen und finden (früher: „und ihr habt mich besucht“). Informationen für
Mitarbeitende im Besuchsdienst (Herausgeber: Besuchsdienstreferat der Evang.
Kirche im Rheinland).
Internethinweis: www.ekir.de/gmd (Arbeitsfeld Besuchsdienst +
Materialbestellung: Besuchsdienst-Rundbrief)
- Der Besuchsdienst (Herausgeber: Haus kirchlicher Dienste der Evang.-Luth.
Kirche Hannovers).
Internethinweis: www.kirchliche-dienste.de/besuchsdienst (Materialien)

Weiterführende Literatur

... zum Thema Besuchsdienst:

- E.G. Gäde u.a., Unterwegs zu Menschen. Ein ökumenisches Werkbuch für Besuchsdienste in den Gemeinden, Mainz 1993 (vergriffen – u.a. zu beziehen über www.amazon.de).
- C.H. Lindijer, Begegnung im Gespräch. Ein Praktikum für Besuchsdienste, Gladbeck²1979 (vergriffen – u.a. zu beziehen über www.amazon.de).
- W. Raupp, Besuchsdienst – am Netz der Gemeinde knüpfen. Ein Leitfaden für die Praxis, Neukirchen-Vluyn³2000.
- Unser Auftrag. Magazin für alle, die in der Kirche mitarbeiten, hg. v. Evang. Presseverband für Bayern, Ausgabe 9/2004: „Ihr habt mich besucht“.

... zum Thema Kommunikation:

- P. Bukowski, Die Bibel ins Gespräch bringen. Erwägungen zu einer Grundfrage der Seelsorge, Neukirchen-Vluyn⁵2004.
- F. Schulz von Thun, Miteinander reden. Bd.1: Störungen und Klärungen, Reinbek 1981 – inzwischen ca. 40 Auflagen (siehe dazu auch www.schulz-von-thun.de)!
- , Miteinander reden. Bd.2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung, Reinbek²⁵2005.
- , Miteinander reden. Bd.3: Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation, Reinbek¹⁴2005.

... zum Thema Öffentlichkeitsarbeit:

K.R. Durth/T. Weiler, Praxisbuch Öffentlichkeitsarbeit. Aus der Praxis für die Praxis, Neuhausen-Stuttgart 1995 (vergriffen – u.a. zu beziehen über www.amazon.de).

S.W. Hillebrecht, Kirche vermarkten! Öffentlichkeits-Arbeitsbuch für Gemeinden, Hannover 1999.

Werbende Gemeinde – Ein Handbuch, Frankfurt a.M. 1995 (vergriffen – u.a. zu beziehen über www.amazon.de).

Gemeinde leiten. Impulse für Kirchenvorstände. Ausgabe 3/2003: „Gemeinde stellt sich dar“.

Unser Auftrag. Magazin für alle, die in der Kirche mitarbeiten, hg. v. Evang. Presseverband für Bayern, Ausgabe 1/2001: „Netzwerk Gemeinde: Raus aus der Nische – rein ins Web“.

... zum Thema Ehrenamt:

K. Foitzik, Mitarbeit in Kirche und Gemeinde. Grundlagen, Didaktik, Arbeitsfelder. Stuttgart 1998.

B. Hofmann/S. Schneider-Grube, Themenhefte Gemeindearbeit 71 (5/2005): Ehrenamt.

C. Oppermann-Zapf/E. Bürger, Das Ehrenamt zwischen Tradition und Innovation – vom Helferdienst zum selbstbestimmten Engagement, Brennpunkt Gemeinde – Studienbrief D 19

Internethinweis: www.a-m-d.de/angebote/literatur/studienbrief).

T. Popp, Markenzeichen: Wertschätzung. Fortbildung fördert Ehrenamtliche, in: Organisationshandbuch Kirche und Gemeinde, Ergänzungslieferung 2005/1, 191-208.

A. Wohlfarth, Ehrenamtliches Engagement heute. Das theologisch-psychologische Qualifizierungskonzept für Ehrenamtliche im Altenbesuchsdienst, Würzburg 1997.

Internethinweis: www.handeln-ehrensache.de